

Univerzita Pardubice

Fakulta Ekonomicko-správní

Hodnocení úrovně BOZP ve výrobních podnicích

Bakalářská práce

2023

Aneta Šmídlová

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Aneta Šmídlová**
Osobní číslo: **E20296**
Studijní program: **B0413A050008 Ekonomika a management**
Specializace: **Ekonomika a provoz podniku**
Téma práce: **Hodnocení úrovně BOZP ve výrobních podnicích**
Zadávající katedra: **Ústav podnikové ekonomiky a managementu**

Zásady pro vypracování

Cílem práce je hodnocení úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve dvou výrobních podnicích. Součástí práce je popis a analýza pojetí bezpečnosti práce v legislativních a jiných předpisech platných pro ČR. Na základě komparace úrovně bezpečnosti práce ve vybraných podnicích budou formulována doporučení pro stávající praxi.

Osnova:

- Charakteristika a vymezení bezpečnosti práce podniku.
- Analýza bezpečnosti práce ve vybraných podnicích.
- Vyhodnocení a návrhy na zlepšení.

Rozsah pracovní zprávy: **35**
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

ČERMÁK, J. Bezpečnost práce: aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Praha: Eurounion, 2008. ISBN: 978-80-7317-071-4.
JANÁKOVÁ, A. Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN: 978-80-7554-171-0.
JANÁKOVÁ, A., DANDOVÁ, E. BOZP při specifickém pracovním zapojení. Praha: Verlag Dashöfer, nakladatelství, spol., 2020. ISBN 978-80-7635-002-1.
NEUGEBAUER, T. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli, O čem je současná BOZP. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. ISBN 978-80-7357-556-4.
VALA, J. Systémové řízení bezpečnosti a ochrany zdraví v organizacích. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN: 978-80-7552-109-5.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Ondřej Svoboda, Ph.D.**
Ústav podnikové ekonomiky a managementu

Datum zadání bakalářské práce: **1. září 2022**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2023**

prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D. v.r.
děkan

L.S.

doc. Ing. Michaela Kotková Stříteská, Ph.D. v.r.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. září 2022

Prohlášení

Bakalářskou práci s názvem „Hodnocení úrovně BOZP ve výrobních podnicích“ jsem vypracovala samostatně pod odborným vedením vedoucího práce a s použitím literatury a jiných informačních zdrojů, které uvádím v seznamu použité literatury, případně byly získány ve firmě Formplast Purkert, s.r.o a strojírenské firmě, která si nepřeje, aby byl uváděn její obchodní název (dále bude nazývána Společnost XY).

Byla jsem seznámena s tím, že na bakalářskou práci se vztahují práva a povinnosti vyplývající ze 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. Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této bakalářské práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, může Univerzita Pardubice ode mě požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Uvědomuji si, že v souladu s § 47 b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 28. 4. 2023

Aneta Šmídlová v. r.

Poděkování

Touto cestou bych ráda poděkovala vedoucímu bakalářské práce Ing. Ondřeji Svobodovi, Ph.D. za metodické vedení, odborné konzultace a také za cenné rady, které mi poskytl při zpracovávání mé bakalářské práce. Také děkuji společnosti Formplast Purkert, s.r.o. a Společnosti XY za spolupráci a poskytnuté informace.

Anotace

Bakalářská práce popisuje problematiku bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci ve výrobních podnicích. V první části jsou zahrnuty teoretické poznatky čerpané z odborné literatury. Druhá část práce popisuje dva výrobní podniky, které jsou srovnány a hodnoceny na základě poskytnutých informací a dotazníkového šetření. Výsledkem práce jsou navržená doporučení pro jednotlivé podniky.

Klíčová slova

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, hodnocení a řízení rizik, osobní ochranné pracovní prostředky, dotazníkové šetření, prevence

Title

Evaluation of the level of health and safety in production enterprises

Annotation

The bachelor's thesis describes the issue of occupational safety and health protection at work in manufacturing enterprises. The first part includes theoretical knowledge drawn from professional literature. The second part of the thesis describes two production companies, which are compared and evaluated on the basis of the provided information and a questionnaire survey. The results of the work are proposed recommendations for individual companies.

Keywords

Safety and health protection at work, risk assessment and management, personal protective equipment, questionnaire survey, prevention

Obsah

Úvod.....	11
1. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....	12
1.1 Školení zaměstnanců v oblasti BOZP a jiných právních předpisů	16
1.2 Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků.....	17
1.3 Práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance.....	18
1.4 Řízení rizik	20
1.5 Legislativní rámec BOZP	26
1.6 Test nezávislosti	28
2. Analýza úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve vybraných podnicích.....	30
2.1 Představení společnosti Formplast Purkert, s.r.o.....	30
2.1.1 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci ve Formplast Purkert, s.r.o.....	31
2.2 Představení Společnosti XY	37
2.2.1 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci ve Společnosti XY	38
2.3 Dotazníkové šetření ve zkoumaných společnostech	43
2.3.1 Vyhodnocení dotazníku společnosti Formplast Purkert, s.r.o.....	43
2.3.2 Výsledky testu nezávislosti – Formplast Purkert, s.r.o.	58
2.3.3 Vyhodnocení dotazníku Společnosti XY	60
2.3.4 Výsledky testu nezávislosti – Společnost XY.....	69
3. Nalezená zjištění a doporučení.....	71
Závěr.....	75
Použitá literatura	76
Přílohy práce	79

Seznam ilustrací a tabulek

Obrázek č. 1: Koloběh řízení rizik	20
Obrázek č. 2: Sídlo firmy Formplast Purkert, s.r.o.	31
Obrázek č. 3: Matice zodpovědnosti Formplast Purkert, s.r.o.	34
Obrázek č. 4: Spokojenost s pracovištěm – Formplast Purkert, s.r.o.....	45
Obrázek č. 5: Spokojenost s vedením týmu – Formplast Purkert, s.r.o.	45
Obrázek č. 6: Návrh záznamového formuláře.....	47
Obrázek č. 7: Hodnocení ze strany zaměstnance	47
Obrázek č. 8: Jak jste spokojeni s kladením důrazu na BOZP? Formplast Purkert, s.r.o.	48
Obrázek č. 9: Máte k dispozici všechny ochranné pomůcky? Formplast Purkert, s.r.o.	49
Obrázek č. 10: Užíváte při práci ochranné pracovní pomůcky? Formplast Purkert, s.r.o.	50
Obrázek č. 11: Návrh záznamového formuláře Formplast Purkert, s.r.o.....	51
Obrázek č. 12: Byl jste proškolen při nástupu do práce? Formplast Purkert, s.r.o.	52
Obrázek č. 13: Dbá firma na etický kodex? Formplast Purkert, s.r.o.	53
Obrázek č. 14: Výskyt rizik na pracovišti Formplast Purkert, s.r.o.	54
Obrázek č. 15: Riziko pracovního přepínání. Formplast Purkert, s.r.o.....	55
Obrázek č. 16: Informace 5S.....	56
Obrázek č. 17: Spokojenost s pracovištěm? Společnost XY	61
Obrázek č. 18: Spokojenost s vedením týmu? Společnost XY	62
Obrázek č. 19: Jak jste spokojeni s kladením důrazu na BOZP? Společnost XY.....	63
Obrázek č. 20: Máte k dispozici všechny ochranné pomůcky? Společnost XY	64
Obrázek č. 21: Užíváte při práci ochranné pracovní pomůcky? Společnost XY.....	64
Obrázek č. 22: Byl jste proškolen při nástupu do práce? Společnost XY.....	65
Obrázek č. 23: Výskyt rizik na pracovišti Společnost XY.....	66

Tabulka 1 - Předepsaná pracovní oděvy Formplast Purkert, s.r.o.....	35
Tabulka 2 - Předepsaná školení Společnosti XY	39
Tabulka 3 - Test bezpečnosti a ochrany zdraví při práci Formplast Purkert, s.r.o.....	57
Tabulka 4 - Výsledek Chí-kvadrát testu dle pohlaví Formplast Purkert, s.r.o.	58
Tabulka 5 - Výsledek Chí-kvadrát testu dle věku Formplast Purkert, s.r.o.	59
Tabulka 6 - Výsledek Chí-kvadrát testu dle odpracované doby Formplast Purkert, s.r.o.	60
Tabulka 7 - Test bezpečnosti a ochrany zdraví při práci Společnost XY	68
Tabulka 8 - Výsledek Chí-kvadrát testu dle věku Společnost XY.....	69
Tabulka 9 - Výsledek Chí-kvadrát testu dle odpracované doby Společnost XY	70

Seznam zkratek

5S	metoda štíhlého řízení
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
EMS	system enviromentálního managementu
FMEA	metoda pro určení možného vzniku vady ve výrobě
ETA	metoda hodnocení rizik na pracovišti nazývaná jako strom událostí
FTA	metoda hodnocení rizik na pracovišti nazývaná jako strom poruch
GDPR	obecné nařízení o ochraně osobních údajů
NV	nařízení vlády
OOPP	osobní ochranné pracovní pomůcky
PO	požární ochrana
Sb.	sbírka zákonů

Úvod

Pod pojmem bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP) si představíme souhrn nástrojů a opatření, kterými se snažíme eliminovat vznik rizik na pracovišti a tím snížit pravděpodobnost újmů na zdraví zaměstnance. Tyto kroky upravuje velké množství legislativy, ať již z právního řádu České republiky či norem Evropské unie. Na odpovědnost za řízení a ochranu zdraví na pracovišti je celosvětově dán vysoký důraz. Odpovědnost za ochranu zdraví zaměstnanců a tím i nastavení pravidel a kontrolu dodržování nařízení nese vedení každé společnosti. Avšak je důležité přenést tuto odpovědnost na každého jedince, který se vyskytuje na pracovišti dané firmy.

V první části budou definovány základní pojmy, které jsou s problematikou BOZP spojeny a je důležité je znát, abychom danému tématu porozuměli. I přes velkou obsáhlost tohoto tématu, autorka vybrala pouze část, avšak těch významnějších. Dále je stručně popsána historie a vývoj BOZP, charakteristika školení zaměstnanců v této oblasti, poskytování osobně ochranných pracovních prostředků, popis práv zaměstnance a zaměstnavatele a popis řízení rizik.

Ve druhé části bakalářské práce bude věnována popisu BOZP ve společnosti Formplast Purkert, s.r.o. dodávající zejména díly pro automobilový průmysl a Společnosti XY jako jednoho z významných podniků dodávajících své výrobky a služby do železničního strojírenství zejména ve střední Evropě. Za pomoci dotazníkové šetření, které probíhalo po dobu tří týdnů a informací, jež byly firmami poskytnuty, budou podniky porovnány a bude vypracováno doporučení vedoucí ke zlepšení ve vybraných podnicích v oblasti BOZP. Otázka, na kterou se snaží tato práce zodpovědět je, zda se ve výrobních podnicích výrazně liší bezpečnost práce a jak je riziko práce vnímáno jejími zaměstnanci.

Výrobní podniky, na které je bakalářská práce zaměřena, patří z hlediska BOZP k velmi specifickým společnostem. Jednotlivá výroba má totiž své charakteristické výrobní a technologické postupy a tomu se váží rizika možných pracovních úrazů. Z obecného hlediska proto nelze říci, na co dopředu upozornit, čemu se vyvarovat, čemu předcházet. Je doporučováno, aby každý zaměstnavatel konzultoval problematiku BOZP pravidelně a s příslušnými odborníky v dané oblasti. Cílem práce je hodnocení úrovně BOZP ve dvou výrobních podnicích, zhodnocení opatření a vytvoření návrhů vedoucích ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců.

1 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

BOZP neboli bezpečnost a ochrana zdraví při práci je velice rozsáhlé téma a zahrnuje mnoho oblastí a perspektiv. Vzhledem k různým kontextům, právním předpisům a odvětvím existuje řada definic a přístupů k BOZP. Podle Neugebauera je to obsáhlý mezivědní obor, jehož úkolem je shrnout požadavky a tím ucelit systém pravidel a norem, které chrání zaměstnance, osoby samostatně výdělečně činné, zaměstnavatele a externí pracovníky před možnými negativními vlivy na jejich zdraví při práci. (Neugebauer, 2016)

První zmínka o bezpečnosti a ochraně zdraví jako taková byla objevena v Babylonském zákoníku. Chamurapi Babylonský panovník a král vydal tento zákoník již v 18. století před naším letopočtem. Zákoník obsahoval například tresty za úmyslné a neúmyslné poranění jiné osoby při práci. Nemůžeme ho stoprocentně přiřazovat s BOZP, avšak některé zákony mají povahu BOZP. Další zmínky jsou nalezené ve Starověkém Egyptě, v Knihách Mojžíšových a ve Starověkém Římě.

Období novověku

První zmínka o pracovním úrazu se objevila v Jáchymovském řádu. V první polovině 18. století s postupným rozvojem hospodářství začalo tvoření občanských práv, a to v roce 1811 zakončilo vytvořením Všeobecného občanského zákoníku, který platil až rok na to. Zákoník obsahoval povinnost zaměstnavatele, jak by měl chránit život a zdraví zaměstnance. Všeobecný občanský zákoník byl přeložen do českého jazyka a pojmenován jako Kniha všeobecných zákonů městských. V roce 1859 vešel v platnost Živnostenský řád, který byl později zrušen zákoníkem práce, kdy na jeho základě vznikla živnostenská inspekce. (Neugebauer, 2016)

Roku 1884 v Rakousko-Uhersku vznikl zákon který specifikoval maximální délku pracovní doby, a to u horníků na 10 hodin denně, v podnicích s více než 20 zaměstnanci na 11 hodin denně a v malých podnicích nebyla pracovní doba regulována.

V období Protektorátu Moravy a Čech došlo k velkému milníku. V tomto období došlo k novele pracovní doby, konkrétně novely zákona č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době. Došlo k povolení práce přesčas – v maximální výši dvě hodiny denně. Také díky vládnímu nařízení č. 33/1942 Sb., o placené dovolené pro zaměstnance, byla zaručena dovolená na zotavenou. (BezpecnostPrace.info, Historie, 2023)

Druhá polovina 20. stolení a současnost

Velké změny v oblasti bezpečnosti práce probíhají po druhé světové válce. Svět doznal technologický pokrok, který měl zejména vliv na rozvoj průmyslu, zejména byly patrné značné posuny v pohledu na efektivitu výroby a práce. Roku 1954 byl také vydán zákon o bezpečnosti práce v JZD a všech hospodářů a rolníků.

Nejvýznamnějším obdobím je období Československé socialistické republiky (ČSSR). V tomto období došlo ke zrušení výše uvedených zákonů a to zákonem č. 65/1961 Sb., o BOZP. V roce 1968 byl vydán zákon č. 174/1968 Sb., tento zákon uceleně vymezil státní odborný dohled nad bezpečností práce a technickými přístroji. Roku 1981 se konala konference „Mezinárodní organizace práce“, kde byla schválena „Úmluva o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí“. Poslední podstatná změna týkající se BOZP se stala 1. ledna 2001. V tento den došlo k přijetí do českého právního řádu systém Evropské unie zajištění BOZP. V průběhu let se jednotlivé zákony a ustanovení vyvíjejí. (BezpecnostPrace.info, Historie, 2023) (Neugebauer, 2016)

Další definice uvádí (Galvas, 2007): „*poměrně široký pojem, který zahrnuje technická zařízení, organizační opatření, výchovné působení a další nástroje, jejichž smyslem je předcházet ohrožení a poškození zdraví zaměstnanců*“.

Určitý náhled na oblast BOZP nám ukazuje i zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ust. § 349 odst. 1 zákoníku práce (ČESKO, 2006): „*Právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými směsmi a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví*“.

Pokud shrneme výše uvedené, BOZP si klade za cíl zabezpečit pracovní podmínky vedoucí k ochraně zdraví všech osob na pracovišti, přispět k eliminování škod zaměstnavatele na zařízeních, výrobcích či službách a případné jiné finanční ztráty.

Pro lepší pochopení problematiky BOZP je nezbytné vysvětlit si pár pojmů z této problematiky:

Bezpečnostní předpisy – jsou to takové předpisy, které zajišťují bezpečnost a ochranu při práci:

- na ochranu života a zdraví,
- pravidla BOZP vydaná veřejnoprávními orgány,
- hygienické a protiepidemické,
- bezpečnostně technické zařízení a normy,
- o požární ochraně a o zacházení zejména s hořlavinami a jinými látkami mající škodlivý vliv na zdraví zaměstnance.

Riziko – kombinace četnosti nebo pravděpodobnosti výskytu nežádoucí události (Neugebauer, 2016)

Míra rizika – matematické nebo slovní vyjádření kombinace četnosti nebo pravděpodobnosti výskytu specifikované nebezpečné události a jejích následků. (Neugebauer, 2016)

Prevence rizik – je soubor minimálních opatření, které jsou vyžadována zákoníkem práce a ostatních právních předpisů sloužících k bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, které jsou specifikována tak, aby předcházeli rizikům a odstraňovali, případně minimalizovali rizika. (Janáková, 2018)

Přijatelná míra rizika – hladina rizika, kterou zaměstnavatel akceptuje (Neugebauer, 2016)

Riziko práce (Janáková, 2018): „*respektive rizikem možného ohrožení života a zdraví zaměstnanců při práci, se rozumí určitá pravděpodobnost vzniku škody na životech a zdraví zaměstnanců (v důsledku pracovních úrazů, nemocí z povolání a jiných poškození zdraví) za daných podmínek*“.

Zdroj rizika – nebezpečná vlastnost nebezpečného činitele (látka, stroj, člověk, zvíře). (Neugebauer, 2016)

Posuzování rizik – můžeme označit jako proces, při kterém se hodnotí rizika vyplývající z nebezpečí s ohledem na veškeré opatření a rozhodnutí. Výsledkem je posouzení, zda jsou nebo nejsou přijatelné.

Pracoviště – lze za ně považovat všechny prostory zaměstnavatele určené k vykonávání pracovních činností a místa, na něž mají zaměstnanci v souvislosti s plněním pracovních úkolů

nebo činností, které s pracovními úkoly souvisejí, přístup. (Neščáková, 2010)

Skoronehoda – nežádoucí stav, kdy mohlo dojít nebo došlo k poškození. Příkladem může být zakopnutí na veřejném prostranství z důvodu překážky na cestě, kdy pracovník neupadl, zakopnutí ustál bez újmy na zdraví.

Osobní ochranné pracovní pomůcky (OOPP) - jsou to ochranné prostředky, které chrání zaměstnance před špatnými vlivy pracovního prostředí, ale také nesmí ohrožovat jejich zdraví a život. Také nesmí bránit k výkonu jejich práce a musí splňovat požadavky dané legislativou. Běžné pracovní oděvy a obuv, která neslouží k ochraně zdraví, neřadíme mezi OOPP.

Ergonomie – obor, jejímž cílem je studium optimalizací potřeb člověka v pracovním prostředí se snahou o dosažení přizpůsobení pracovních podmínek vedoucí k optimálním možnostem člověka. (Neugebauer, 2016)

Na pracovištích, kde hrozí riziko poškození zdraví, je nutné umístit vizualizace a značky, které nám přibližují informace o BOZP. Tyto značky a signály mohou být zobrazovány obrazově, zvukově nebo světelně a mohou být vyrobeny z různých materiálů, je schválen nátěr nebo nástřik, ale vždy musí být funkční. Umístění a vzhled bezpečnostních značek a signálů je stanoven vládním nařízením č. 11/2002 Sb. Bezpečnostní označení se dělí do čtyř hlavních skupin. Značky označující zákaz mají kruhový tvar s vnitřním označením v červené barvě, bílým pozadím a červeným okrajem. Výstražné značky mají tvar trojúhelníku s černým označením uvnitř značky, žlutě podbarvené okrajem v černé barvě. Značky příkazu mají kruhový tvar, bílé vnitřní vybarvení a modré pozadí. Do čtvrté skupiny patří značky informující, které mají dvě podskupiny, které označují únikové cesty a nouzové východy a navádí nás na hasičské prvky požární bezpečnosti.

Značení v podobě bíločerveného šrafování pod úhlem 45° nebo žlutočerného šrafování používáme z důvodu, aby nevznikaly kolize se značením. Označení šrafování žlutočernou barvou se nejčastěji používá na pevných a trvalých překážkách, zatímco bíločervené šrafování vyjadřuje zákaz. Při použití světelných signálů je důležité vytvářet v prostředí kontrast a zabránit oslnění. Pokud jsou používány signály rukou (jednoduché, přesné, snadno rozpoznatelné a nezaměnitelné). Signály musí mít vysílatel oznámení i příjemce dobře naučené. Jednotlivá pracoviště musí být označena bezpečnostními značkami požární ochrany. Vyhláška č. 246/2001 Sb. požaduje označit všechna zařízení elektrické energie, hlavní vypínače a rozvaděče elektrického proudu, hlavní uzávěry plynu, uzávěry vody, centrální rozvody provozních látek a ústředního topení. (Neugebauer, 2016)

1.1 Školení zaměstnanců v oblasti BOZP a jiných právních předpisů

Školení zaměstnanců v BOZP je stanoveno zákonem č. 262/2006 Sb., tedy zaměstnavatel je povinen zajistit školení svých zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Podle zákoníku práce musí být zaměstnanci seznámeni s legislativními a ostatními předpisy vedoucích k zajištění BOZP, eliminaci rizik, které jsou spojeny s výkonem určené pracovní činnosti zaměstnavatelem. Práce má definované kategorie, na základě kterých zaměstnavatel definuje požadavky k dané pozici – například četnost zdravotních prohlídek, další případné zdravotní požadavky (například očkování). Vše musí být oznámeno zaměstnanci při přijímacím pohovoru či před změnou pracovní pozice. (Neugebauer, 2016)

Zákon č. 262/2006 Sb., definuje a dělí školení zaměstnanců a školení zaměstnanců na vedoucích pozicích v managementu. Školení musí být opakováno v periodických termínech. Ty jsou pro zaměstnance zákonem stanoveny minimálně 1x za dva roky. Školení vedoucích pracovníků je stanoveno v pravidelných lhůtách 1x za tři roky, pokud zaměstnavatel neurčí kratší časový úsek. BOZP se nezaměřuje pouze na pravidla pro ochranu před možností vzniku pracovního úrazu, jak je často zamýšleno, ale i před nemocí či dalšími potížemi, která se nemusí projevit neprodleně. Další snahou BOZP je také omezení všech negativních vlivů na pracovním prostředí, včetně šikany a diskriminace, obtěžování, nadměrného stresu či fyzickém přetěžování. Podle současného pojetí tyto pravidla neslouží výhradně pro ochranu pracovníka. Hlavně jsou zaměřena na ochranu samotného zaměstnavatele, chrání je nejen před kompenzacemi, které by postiženému pracovníkovi musely být vyplaceny z důvodu újmy na zdravotním stavu, ale také dalšími právními úkony ze vzniku úrazu či jiné nemoci vyplývající. Dle nynějšího pojetí BOZP zaměstnavatel musí upravovat podmínky na pracovišti zejména z pohledu legislativy, musí provádět analýzu a vyhodnocování rizik při práci a kategorizaci práce. (BezpecnostPrace.info, Zákonná školení, 2023) (Šalamon, 2003)

Na začátku pracovního poměru musí být zaměstnanec proškolen také z právních a ostatních předpisů. Stejný postup je upravován při změně pracovního zařazení, místa a druhu práce, při přechodu na nové technologie a výrobní postupy.

Samotný obsah i školení i případné další opakování určuje zaměstnavatel ve spolupráci s dodavatelskou firmou, která novou technologii či změnu výrobního procesu implementuje. Způsob ověřování úspěšnosti školení může být proveden řízeným pohovorem, kontrolními otázkami ať už písemnou nebo ústní formou. Zaměstnavatel má povinnost důsledně vést dokumentaci o všech provedených školeních, nejlépe formou prezenčních listin s osnovou

školení. Školení vedoucích pracovníků může vést pouze osoba odborně způsobilá, zaměstnavatel si ji určuje sám ve vnitřním předpisu, školení ostatních pracovníků zajišťuje proškolený vedoucí pracovník. (BezpecnostPrace.info, Zákonná školení, 2023) (Neugebauer, 2016)

1.2 Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků

Zaměstnavatel musí zajistit, aby zaměstnanci měli k dispozici osobní ochranné prostředky (OOPP) v případě, že rizika s prací nelze odstranit nebo snížit na přijatelnou úroveň pomocí technických nebo organizačních opatření. OOPP, které poskytujeme, musí být navzájem slučitelné a nesmí se navzájem negativně ovlivňovat. Užívání OOPP nesmí zaměstnancům způsobit další riziko a musí být účinné proti rizikům. (Šalomon, 2003)

V rámci poskytování OOPP je zaměstnavatel povinen (BezpecnostPrace.info, Práva a povinnosti BOZP, 2023) (Neugebauer, 2016)

- vypracovat souhrnný přehled osobních OOPP v souladu s vyhodnocením rizik a specifickými pracovními podmínkami pro všechny pracovní pozice, které OOPP jsou povinni používat;
- poskytnout bezplatně pracovníkům OOPP;
- poskytovat OOPP všem pracovníkům, kteří jsou vpuštěni na pracoviště; jedná se o externí návštěvníky, jako jsou návštěvy, exkurze, kontrolní orgány apod.;
- udržovat v použitelném stavu OOPP;
- provádět zkoušky OOPP, u kterých jsou kontroly stanoveny;
- seznámit pracovníky s používáním OOPP;
- kontrolovat používání a stav OOPP na pracovišti.

Za OOPP nejsou všeobecně považovány zaměstnancovo běžné oblečení (zejména oděv a obuv). Pouze pokud běžné pracovní oblečení je často vystavováno vysoké námaze, opotřebení či znečištění, a případně vykonává-li ochrannou funkci, je v daném případě považován za OOPP. (BezpecnostPrace.info, Práva a povinnosti BOZP, 2023) (Neugebauer, 2016)

Výrobce OOPP musí zajistit udělení značky CE. Znamená to, že ochranné prostředky mají

posouzení shody a splňují požadavky stanovené nařízením vlády č. 21/2003 Sb. (Neugebauer, 2016)

Zákoníkem práce se řídí i přidělování mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků, které jsou všem pracovníkům poskytovány bezplatně na základě vnitřních směrnic společnosti, které sestavují podniky podle odborného zhodnocení rozsahu znečištění (mycí a čisticí prostředky) nebo případného styku s infekčními onemocněními (dezinfekční prostředky).

Za určitých podmínek je možné nahrazovat jejich poskytování finančním plněním. Zde je potřeba zajistit, aby si zaměstnanci obstarali prostředky, které lze určit jako mycí, čisticí nebo dezinfekční a aby si zaměstnanci tyto prostředky donesli na pracoviště a užívali je. Pracovníci si nesmí za finanční plnění koupit něco jiného např. lak na nehty apod. Za určitých podmínek lze školení BOZP provádět i formou e-learningu. V současné době je to poměrně častá záležitost, nákladově výhodnější, kdy je žádoucí, aby výukový materiál obsahoval obrázky, grafy a hypertextové odkazy a podobně. (DokumentaceBOZP.cz, OOPP, 2023)

1.3 Práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance

Zákoník práce 262/2006 Sb. stanovuje souhrn práv a povinností zaměstnavatele i zaměstnance v problematice BOZP. Zaměstnavatel musí eliminovat ohrožení života a zdraví na místech pro výkon práce určených pro všechny osoby, které se na pracovišti vyskytují, ať se jedná o kmenové zaměstnance, ale i externím pracovníkům, kteří mají na pracoviště umožněný přístup. (Neščáková, 2012)

Níže naleznete výpis, co vše je zaměstnavatel v rámci BOZP povinen (BezpecnostPrace.info, Práva a povinnosti BOZP, 2023):

- zaměstnanec nesmí provádět zakázané práce,
- obeznámit zaměstnance, kdo je takzvaným firemním lékařem, který zodpovídá za lékařské prohlídky a další pracovnělékařské služby, případně specifikovat, jakým očkováním a dalším speciálním vyšetřením se musí podrobit,
- sdělit zaměstnanci, v jaké kategorii vykonává práci,
- vypsát záznamy o pracovních úrazech, důsledně schraňovat veškerou dokumentaci, kdy následkem úrazu došlo k pracovní neschopnosti delší než 3 kalendářní dny nebo k úmrtí zaměstnance,
- snažit se správnými opatřeními zamezit opakujícím se úrazům,

- pravidelně školit zaměstnance o BOZP a ostatních právních předpisech souvisejících s jejich výkonem práce,
- dodržovat řádný postup při hlášení pracovního úrazu institucím,
- poskytovat zaměstnancům mycí, čisticí a dezinfekční prostředky,
- vždy zajistit pracovníkovi poskytnutí první pomoci na všech pracovištích spojených s výkonem práce,
- vést knihu úrazů včetně evidence úrazů, kdy nebyla způsobena újma na zdraví zaměstnance vedoucí k pracovní neschopnosti nebo byla udělena pracovní neschopnost delší než 3 kalendářní dny,
- evidovat zaměstnance, u nichž byla komisí uznána nemoc z povolání,
- vést evidenci zaměstnance v souvislosti se zajišťováním BOZP a umožnit zaměstnanci nahlédnutí do této evidence.

Na zajištění BOZP má zaměstnanec právo. Stejně tak smí pracovník odmítnout zaměstnavatelem nařízenou práci, pokud se domnívá, že tato práce představuje ohrožení jeho zdraví.

Zaměstnanec je povinen (BezpecnostPrace.info, Práva a povinnosti BOZP, 2023) (Šenk, 2012):

- účastnit se školení zajišťovaných zaměřených na BOZP včetně absolvování ověření svých znalostí jakoukoliv formou (test, pohovor, prokázání znalostí),
- dodržovat předpisy, směrnice, vyhlášky, postupy a instrukce zaměstnavatele vedoucí k zajištění BOZP,
- používat zaměstnavatelem stanovené OOPP,
- absolvovat lékařskou prohlídku, případně další specializovaná vyšetření nebo očkování,
- neužívat nápoje s obsahem alkoholu a návykové látky ve společnosti a jiných místech přidělených pro výkon práce,
- neprodleně oznamovat svému nadřízenému pracovníkovi nedostatky na pracovišti či příslušenství k pracovnímu výkonu, které by mohly mít negativní vliv na BOZP,
- ihned ohlásit svému nadřízenému pracovníkovi úraz, jestliže mu jeho zdravotní stav umožní oznámení, případně i pracovní úraz jiného zaměstnance.

1.4 Řízení rizik

Jedná se o proces, který se zabývá minimalizací, sledováním, analýzou a kontrolou pravděpodobnosti nebo případnému dopadu mimořádných či kritických událostí na pracovišti, mezi které můžeme řadit havárie, požáry, pracovní úrazy a jiné. Je to jeden z hlavních pilířů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. (Smejkal, Rais, 2013)

Řízení rizik (viz obrázek č. 1) úzce souvisí s požární ochranou a dalšími oblastmi, které se týkají bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti. Výsledky analýzy se používají pro nastavení a úpravy pracovních postupů a procesů, zejména pro přijímání bezpečnostních opatření, která pomáhají snižovat riziko vzniku havárie, pracovního úrazu a jiných mimořádných událostí. Při řízení provozu je nezbytné klást důraz na řízení rizik v oblasti BOZP, aby se předešlo nehodám a úrazům. Organizace k tomu využívá provozní nástroje řízení a postupy, které jsou pečlivě zdokumentovány. Aby bylo riziko minimalizováno, provádí se pravidelná údržba strojů, používají se správné ochranné pomůcky a pečují se o čistotu a pořádek v objektu. Tyto opatření pomáhají snížit riziko vzniku nebezpečných situací a přispívají k bezpečnosti zaměstnanců a ostatních osob na pracovišti. (BezpecnostPrace.info, Historie, 2023) (Vala, 2016)



Obrázek č. 1: Koloběh řízení rizik

Zdroj: BezpecnostPrace.info, 2023

Řízení rizik zahrnuje procesy (BezpecnostPrace.info, Řízení rizik, 2023):

- Hledání rizik,
- Hodnocení rizik,
- Identifikace rizik,
- Posouzení rizik,
- Přijímání opatření pro snížení rizika,
- Zaznamenávání BOZP dokumentace,
- Informování o rizicích,
- Monitorování a kontrola rizik.

Ohledně zpracování rizik existuje mnoho metod pro vyhledávání rizik a postupů, které jsou obecně považovány za doporučené. Nicméně, je důležité zohlednit konkrétní provoz – technologie, pracovní postupy, stroje a zařízení, výskyt nebezpečných látek apod. - při volbě individuálních postupů a jejich kombinací. (DokumentaceBOZP.cz, Co obsahuje dokumentace BOZP, 2023)

Vyhledávání rizik

Prvním krokem při zpracování rizik BOZP je identifikace nebezpečí. Je důležité pečlivě prozkoumat všechny části pracoviště a vymežit oblasti, kde mohou být přítomny faktory ohrožující bezpečnost zaměstnanců a způsobující pracovní úrazy a jiná rizika. Je nutné prostudovat provozní a vnitřní dokumentace, a to včetně místních bezpečnostních předpisů pro veškeré technické a výrobní zařízení, stroje a přístroje uvnitř podniku. (Smejkal, Rais, 2013)

Tyto dokumenty obsahují informace (BezpecnostPrace.info, Řízení rizik, 2023):

- Správná manipulace a ovládání jednotlivých zařízení,
- Správný postup při montáži, opravě, údržbě a pravidelných kontrolách,
- Data a informace o provedených revizích a technických kontrolách zařízení, strojů a přístrojů,
- Správné postupy při používání zařízení v rámci pracovních a technologických procesů,
- Pravidla bezpečného pohybu pracovníků na jednotlivých pracovištích.

Dalším důležitým prvkem při vyhledávání rizik na pracovišti je sledování technologických a pracovních postupů, které se na pracovišti provádějí. Zaměstnavatelé jsou povinni hledat potenciální chyby a nedostatky, které by mohly vést k nebezpečným situacím a zranění nejen pracovníků, ale i ostatních osob. (Smejkal, Rais, 2013)

Důležité otázky, které obvykle pomohou předcházet nebezpečným rizikům (BezpecnostPrace.info, Řízení rizik, 2023):

- Jsou všechny stroje, nářadí a přístroje na pracovišti správně seřízené a plně funkční?
- Jsou pravidelně prováděny revize všech technických zařízení, strojů a přístrojů podle předepsaných termínů?
- Jsou všichni zaměstnanci řádně vzděláni a informováni o správném používání osobní ochranné pracovních prostředků?
- Dodržují všichni zaměstnanci své povinnosti v oblasti BOZP a požární ochrany, včetně plnění předepsaných bezpečnostních postupů a pokynů?
- Je sledovaný pracovník schopen provádět svou práci bezpečně a zodpovědně, ať už se jedná o manipulaci s nebezpečnými látkami, řízení technických zařízení nebo jiné pracovní úkony?

Analýza rizik

V druhé fázi zpracování rizik BOZP je důležité systematicky zpracovat všechny dostupné informace, které byly získány v první fázi při vyhledávání rizik. To zahrnuje důkladné prostudování průvodní a provozní dokumentace a místních provozních předpisů týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti.

Kromě toho je nutné zhodnotit odpovědi zaměstnanců a dalších zainteresovaných osob, kteří se podílejí na provozu a údržbě pracoviště. Všechny tyto informace je třeba pečlivě zpracovat s cílem identifikovat možná rizika a nebezpečí spojená s pracovními činnostmi a postupy na daném pracovišti. Tento krok je klíčový pro úspěšné řízení rizik BOZP, protože umožňuje získat přehled o konkrétních rizicích a nebezpečích na pracovišti a určit prioritní opatření pro minimalizaci a prevenci těchto rizik. (DokumentaceBOZP.cz, Co obsahuje dokumentace BOZP, 2023)

Identifikace rizik

Při identifikaci rizik je důležité přesně popsat, co dané riziko představuje, tedy jaký nebezpečný faktor na pracovišti ho způsobuje a jak může ohrozit zdraví a bezpečnost zaměstnanců. Dále je třeba určit, kdo je vystaven danému riziku, tedy kteří zaměstnanci pracují v blízkosti nebezpečného faktoru a mohou být jím ohroženi. Důležité je také zhodnotit pravděpodobnost vzniku daného rizika a závažnost jeho následků. To umožní určit rizikům priority a zaměřit se na ta, která jsou nejzávažnější a nejpravděpodobnější. (Smejkal, Rais, 2013)

Pro identifikaci rizik je podstatné následující (BezpecnostPrace.info, Řízení rizik, 2023):

- Stanovení relevantních rizik, která způsobují nemoc nebo zranění,
- Definování zdrojů jednotlivých rizik,
- Stanovení nebezpečných podmínek,
- Zhodnocení možnosti výkonu jednotlivých skupin,
- Shromáždění informací týkající se nebezpečných faktorů.

Hodnocení rizik

Je nezbytně nutné, aby pověřený člověk, který provádí analýzu BOZP, při hodnocení zohlednil specifika daného pracoviště a pracovního procesu a aby se zaměřil na faktory, které jsou pro danou činnost nejrizikovější. Zároveň musí být schopen identifikovat potenciální nebezpečí, která by mohla vzniknout v důsledku kombinace různých faktorů. Měl by být také schopen posoudit, zda jsou již existující opatření dostatečná nebo zda je nutné přijmout další kroky k minimalizaci rizik. (Smejkal, Rais, 2013)

Při hodnocení rizika je důležité použít následující faktory (BezpecnostPrace.info, Řízení rizik, 2023):

- Pravděpodobnost rizika – zvažte, jak často by mohlo riziko nastat. Může to být nízké, střední nebo vysoké riziko. Toto hodnocení může být provedeno kvantitativně (pomocí statistických dat) nebo kvalitativně (na základě odborného úsudku a zkušeností),
- Důsledky rizika – zvažte, jak vážné by mohly být následky rizika. Může to být malé, střední nebo velké riziko. Následky mohou zahrnovat zranění, nemoci, škodu na majetku nebo dokonce smrt,

- Dopad rizika – zvažte, jak moc by riziko mohlo ovlivnit celkovou výkonnost, produktivitu a ziskovost podniku. Může to být nízký, střední nebo vysoký dopad,
- Celkové hodnocení rizika – na základě pravděpodobnosti, důsledků a dopadu stanovte celkové hodnocení rizika. Hodnocení rizika může být například velmi nízké, nízké, střední, vysoké nebo velmi vysoké.

Je důležité, aby analýza rizik byla provedena co nejobektivněji a s co největší přesností, aby byla eliminována nebo minimalizována jakákoliv rizika, která by mohla ohrozit zdraví a bezpečnost zaměstnanců nebo narušit efektivitu podniku.

Snižování rizika

Odhalením a posouzením rizika na pracovišti je následujícím cílem také jeho snižování. Nejběžnějším způsobem pro snižování rizik je vytvoření modelů a určitých metod, které napomáhají k minimalizaci nebezpečí.

Možnosti pro snižování rizik na pracovišti zahrnují (BezpecnostPrace.info, Řízení rizik, 2023):

- Organizační opatření, např. změna pracovní doby, rotace pracovníků, snížení délky směny apod.,
- Dodržování bezpečnostních postupů a předpisů,
- Dodržování hygienických opatření, např. pravidelné čištění pracovního prostoru,
- Provádění pravidelných kontrol a údržby strojů a zařízení,
- Zajištění dostatečného množství a kvality ochranných prostředků pro zaměstnance.

Je důležité přizpůsobit opatření konkrétním rizikům a pracovnímu prostředí, a také zajistit, aby byla opatření pravidelně kontrolována a aktualizována.

Vedení dokumentace BOZP

Dokumentace BOZP by měla být přístupná všem zaměstnancům a měla by být pravidelně aktualizována. Kvalitní dokumentace může pomoci v případě inspekcí orgánů státní správy, ale především slouží jako účinný nástroj pro minimalizaci rizik a ochranu zdraví a bezpečnosti zaměstnanců na pracovišti.

Dokumentace BOZP zahrnuje například (DokumentaceBOZP.cz, Co obsahuje dokumentace BOZP, 2023):

- Plány BOZP a jejich aktualizace,
- Protokoly z pravidelných inspekcí a kontroly zařízení a prostor,
- Záznamy o školení zaměstnanců v BOZP a používání ochranných pomůcek,
- Zprávy o nehodách a incidentech na pracovišti a jejich vyhodnocení,
- Plány nouzové evakuace a protipožární ochrany,
- Dokumentaci o výběru a používání nebezpečných látek a materiálů,
- Kontrolní seznamy a záznamy provádění preventivních opatření.

Informování o rizicích

Informovanost o možných rizicích je dalším důležitým prvkem v oboru řízení BOZP. Je vhodné pravidelně organizovat školení zaměstnanců v BOZP a informovat je o nových rizicích, které mohou na pracovišti vzniknout. Dále by měly být informace o rizicích a jejich řízení součástí vstupního školení nových zaměstnanců. V případě závažného rizika, které by mohlo ohrozit zdraví nebo bezpečnost osob, je třeba okamžitě informovat pracovníky, dodavatele, odběratele, externí zaměstnance a další osoby, které se mohou pohybovat na pracovišti. (Smejkal, Rais, 2013)

Sledování a kontrola rizik

Kontrola rizik by měla být pravidelná a systematická. Pokud se během kontroly zjistí nějaké nedostatky, je nutné přijmout potřebná opatření a aktualizovat registr rizik. Dokumentace, pravidelné kontroly a přijímání nových opatření jsou nezbytné pro úspěšné řízení rizik a minimalizaci nebezpečí na pracovišti. Řízení rizik je proces neustálý a je nutné ho neustále sledovat, aktualizovat a zlepšovat. (Smejkal, Rais, 2013)

Metody hodnocení rizik

Hodnocení rizik je možné sledovat na základě mnoha metod. Je důležité si zvolit jednotlivé metody dle oboru či provozu nebo technologických a pracovních postupů. Nejznámější metoda pro hodnocení rizik je metoda FTA (metoda hodnocení rizik na pracovišti nazývaná jako strom poruch), dále je to metoda ETA (metoda hodnocení rizik na pracovišti často označovaná jako

strom událostí) nebo metoda FMEA, která analyzuje selhání a jejich dopady ve výrobě. (BezpecnostPrace.info, BOZP info, 2023)

1.5 Legislativní rámec BOZP

Pracovníci a jejich zaměstnavatelé, jsou povinni dodržovat požadavky uvedené v zákonech i dalších předpisech. Tyto právní předpisy jsou navrženy tak, aby zajistily bezpečnost a ochranu zdraví při práci v celé organizaci.

Zákonné předpisy

Problematika BOZP je předmětem mnoha právních předpisů, včetně zákonů, vyhlášek a nařízení vlády. Důležité jsou také směrnice Evropské unie, které mají význam pro tuto oblast. Zaměstnanci by měli dodržovat nejnovější požadavky na BOZP podle platných právních předpisů. Splnění těchto požadavků pomůže společnosti zajistit maximální bezpečnost na pracovišti v celé organizaci. (Neugebauer, 2016)

Konkrétní požadavky na bezpečnost práce jsou upraveny v různých právních předpisech, kterými jsou (Vala, 2016):

- ústavní zákony,
- zákony,
- nařízení vlády,
- vyhlášky.

Ústavní zákony

- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky,
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.

Právní předpisy

Základními právními předpisy v oblasti bezpečnosti práce jsou (Alsim.cz, 2023) (BezpecnostPrace.info, BOZP info, 2023):

- Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů;

- Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 250/2021 Sb., o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení a o změně souvisejících zákonů;
- Zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákoník práce a zrušuje zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců;
- NV č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu;
- NV č. 390/2021 Sb., o bližších podmínkách poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků;
- NV č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a náradí;
- NV č. 190/2022 Sb., o vyhrazených technických elektrických zařízeních a požadavcích na zajištění jejich bezpečnosti;
- NV č. 191/2022 Sb., o vyhrazených technických plynových zařízeních a požadavcích na zajištění jejich bezpečnosti;
- NV č. 192/2022 Sb., o vyhrazených technických tlakových zařízeních a požadavcích na zajištění jejich bezpečnosti;
- NV č. 193/2022 Sb., o vyhrazených technických zdvihacích zařízeních a požadavcích na zajištění jejich bezpečnosti;
- NV č. 194/2022 Sb., o požadavcích na odbornou způsobilost k výkonu činnosti na elektrických zařízeních a na odbornou způsobilost v elektrotechnice;

- NV č. 375/2017 Sb., o vzhledu, umístění a provedení bezpečnostních značek a značení a zavedení signálů;
- NV č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí.

Vyhlášky

Výčet vyhlášek souvisejících s oblastí bezpečnosti práce jsou (Alsim.cz, 2023) (BezpecnostPrace.info, BOZP info, 2023):

- Vyhláška č. 48/1982 Sb., základní požadavky k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení
- Vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče
- Vyhláška č. 246/2001 Sb., o stanovení podmínek požární bezpečnosti a výkonu státního požárního dozoru
- Vyhláška č. 23/2008 Sb., o technických podmínkách požární ochrany staveb
- Vyhláška č. 34/2016 Sb., o čištění, kontrole a revizi spalinové cesty
- Vyhláška č. 87/2000 Sb., kterou se stanoví podmínky požární bezpečnosti při svařování a nahřívání živců v tavných nádobách

1.6 Test nezávislosti

Za pomoci Pearsova chí-kvadrátu testu nezávislosti autorka podrobí jednotlivé proměnné z dotazníkového šetření charakteristice závislosti.

Pro vyhodnocení chí-kvadrátu testu nezávislosti se obvykle používá statistický software. Během provádění testu je důležité volit vhodnou hladinu statistické významnosti, která vyjadřuje míru rizika, že jsme se mohli splést a náhodně přijali hypotézu za pravdivou. V této bakalářské práci byla hladina statistické významnosti stanovena na 5 %. Pokud výsledky testu dosáhnou této hladiny, můžeme se s 95 % jistotou spolehnout na správnost přijaté hypotézy. (Neubauer, Sedlačík, Kříž, 2012)

Pearsonův chí-kvadrát test nezávislosti je statistický test používaný k posouzení, zda existuje statisticky významná závislost mezi dvěma kategoriálními proměnnými. Tento test porovnává pozorované četnosti v jednotlivých kombinacích hodnot dvou proměnných s očekávanými

četnostmi, pokud by byly obě proměnné nezávislé. Výsledek testu ukazuje, zda jsou pozorované četnosti statisticky významně odlišné od očekávaných četností, což znamená, že existuje statisticky významná závislost mezi proměnnými, nebo zda rozdíly mezi pozorovanými a očekávanými četnostmi jsou zcela náhodné a neexistuje mezi proměnnými žádná závislost. (Neubauer, Sedlačík, Kříž, 2012)

Vzorec pro Pearsonův chi-kvadrát test nezávislosti je obdobný jako vzorec pro obecný chi-kvadrát test (Portal.matematickabiologie.cz, 2023):

$$\chi^2 = \Sigma(\text{pozorované} - \text{očekávané})^2 / \text{očekávané}$$

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Kde představuje O_{ij} = pozorované četnosti a E_{ij} = očekávané četnosti. Suma Σ představuje součet výpočtů pro každou kombinaci hodnot dvou kategoriálních proměnných, kde r = počet řádků a s = počet sloupců v tabulce. Alespoň 80 % buněk kontingenční tabulky má očekávanou četnost větší než 5. (Portal.matematickabiologie.cz, 2023)

2 Analýza úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve vybraných podnicích

Cílem práce je hodnocení úrovně BOZP ve dvou výrobních podnicích, zhodnocení opatření a vytvoření návrhů vedoucích ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců. V této části práce budou přiblíženy dvě společnosti, které jsou porovnány z hlediska BOZP v podniku a následně nejen na základě analýzy dotazníkového šetření budou představeny doporučení pro jednotlivé podniky.

2.1 Představení společnosti Formplast Purkert, s.r.o.

Firma Formplast Purkert, s.r.o. byla založena 7. července 1992 Ing. Zdeňkem Purkertem, hlavní činnost byla konstrukce vstřikovacích forem. Postupně byl rozšířena činnost o samotnou výrobu vstřikovacích nástrojů pro lisování plastických hmot a montáží podsestav. V roce 2016 firma dosáhla obratu přes miliardu. Kč, z čehož 83 % obratu tvořila lisovna a 17 % obratu nástrojárna. Na dosažení tohoto objemu práce se podílelo necelých 650 pracovníků. Nyní má Formplast Purkert, s.r.o. aktuálně 480 zaměstnanců, kdy vlivem Covid byla firma nucena redukovat stavy během let 2020–2022. Formplast Purkert, s.r.o. má dvě pobočky, hlavní provozovnu v Bystřeci, kde má své zázemí vedení firmy, administrativa, nástrojárna a lisovna a menší výrobní halu zaměřenou na lisování drobných technických dílců v Králíkách. Velkou předností Formplastu Purkert, s.r.o. je kompletní servis návrhu dílce včetně vývoje a testování, přes konstrukci formy a analýzy vstřikování po samotnou výrobu dílů a jejich následnou montáž nebo například pokovení hliníkem. Formplast Purkert, s.r.o. patří mezi nejvýznamnější dodavatele v oblasti automotive nejen v České republice, významné jméno má i na evropském trhu díky jeho komplexním službám a výzkumu v oblasti výroby výlisků vodících světlo. Konstrukce pracuje ve 3D CAD softwaru SolidWorks a v systému CATIA. Nástrojárna o velikosti 1500 m² je vybavena moderními CNC obráběcími a elektroerozivními technologiemi, které jsou doplněny o technologie upravující povrch materiálů. Vybavení provozovny vytváří podmínky pro výrobu forem do maximální hmotnosti 12 tun. Lisovna plastů má nyní více než 80 lisů o uzavíracích silách 50–650 tun, disponuje technologiemi zejména od společností Arburg a Engel. Zpracování výlisků v pokovovacích linkách je zabezpečeno výrobními postupy firmy Leybold Optics. Dlouholetým vývojem si společnost vytvořila know-how v oblasti výroby světlo vodících výlisků, diod, čoček. Díky pokovovacím postupům, které si pojistila několika patenty, má zajištěn stabilní přísun práce.



Obrázek č. 2: Sídlo firmy Formplast Purkert, s.r.o.

Zdroj: podniková data Formplast Purkert, s.r.o.

2.1.1 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci ve Formplast Purkert, s.r.o.

Níže naleznete krátký popis, kdy se setkáváme s BOZP ve Formplast Purkert, s.r.o. Nový pracovník se poprvé setkává s pojmy BOZP při dokládání dokumentace na personálním oddělení a vstupním školení vedoucím pracovníkem.

Zaměstnanec při nástupu předkládá (podniková data Formplast Purkert, s.r.o., 2019):

- a) doklad o své kvalifikaci a odborné praxi,
- b) na vyžádání výpis z trestního rejstříku,
- c) zápočtový list nebo jiný doklad o skončení předchozího pracovního poměru nebo doklad o dokončení školy,
- d) vyplněný osobní dotazník,
- e) doklady pro účely daně z příjmu,
- f) lékařskou prohlídku vykonanou u firemního závodního lékaře – ta potvrzuje, zda je dotýčný zdravotně způsobilý pro výkon dané profese.

Před uzavřením pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti seznámí zaměstnance jeho přímý nadřízený:

- a) s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž bude práci konat,
- b) s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- c) s ochranou služebního tajemství,
- d) s pracovním řádem.

Formplast Purkert, s.r.o. ve svých předpisech uvádí (podniková data Formplast Purkert, s.r.o., 2019):

„Péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci je součástí plnění úkolů zaměstnavatele, kterou ve své působnosti zajišťují jeho vedoucí zaměstnanci. Jejich povinností je též seznamovat podřízené zaměstnance s předpisy a pokyny k zajištění BOZP, soustavně vyžadovat jejich znalost a dodržování a toto kontrolovat. “

V rámci svých povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu jsou zaměstnanci i zaměstnanci činní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr při práci povinni:

- dodržovat předpisy a pokyny k zajištění BOZP,
- oznamovat bezprostředně nadřízenému nedostatky a závady, které mohou vést k ohrožení bezpečnosti nebo zdraví,
- používat ochranná zařízení a osobní ochranné pracovní prostředky a pomůcky, jež byly přiděleny pracovníkovi,
- podrobit se lékařským prohlídkám stanoveným orgány zdravotní správy,
- dodržovat pokyny týkající se používání plynových a elektrických spotřebičů, jakož i strojů a zařízení, používání výtahů, hasících přístrojů a přidělených motorových vozidel.

Vedoucí pracovníci jsou školeni z BOZP + PO 1x a 3 roky, ostatní zaměstnanci pravidelně periodicky 1x ročně. Periodicita lékařských prohlídek je dána platnou legislativou,

je zajišťována ve spolupráci se závodním lékařem společnosti. Lékařské prohlídky tedy mohou být vstupní, periodické, mimořádné, výstupní a ostatní. (podniková data Formplast Purkert, s.r.o., 2018)

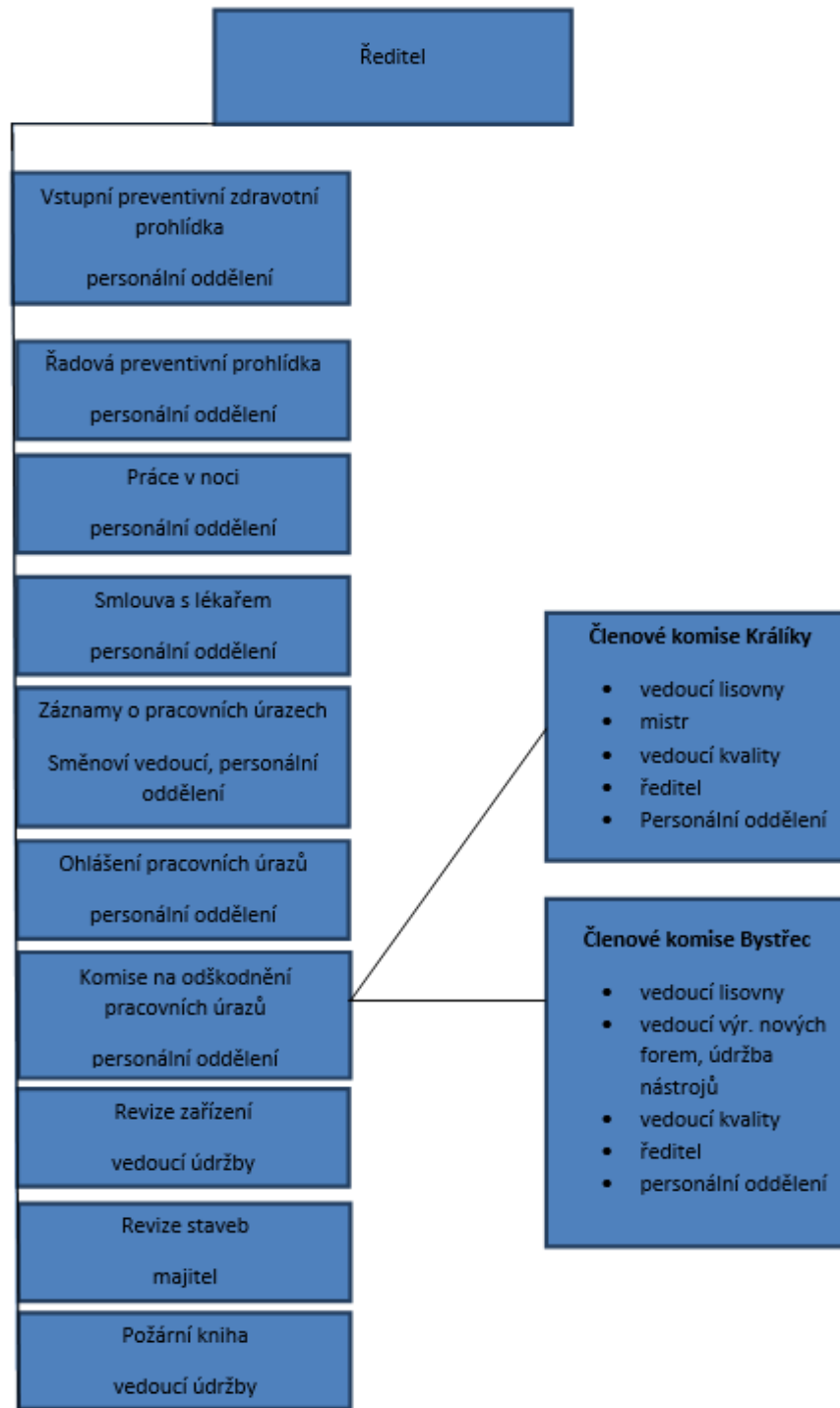
Zaměstnavatel je povinen vést knihu úrazů, vést záznamy a evidenci pracovních úrazů a postupovat dle organizační směrnice v případě vzniku pracovního úrazu. Pokud pracovní úraz vznikne, je následně do 5 pracovních dní svolána odškodňovací komise, která rozhoduje o nápravných opatřeních a o výši krácení náhrady v případě porušení pracovních postupů, norem.

Pravidelně jednou do roka je prováděna bezpečnostní a požární prohlídka celého podniku bezpečnostním technikem, kdy je vypracována zpráva s případnými nedostatky, které musejí být do určeného daného termínu odstraněny. Formplast Purkert, s.r.o. nemá člověka v pracovním poměru, který by řešil problematiku BOZP + PO, má sjednaný smluvní vztah s externím bezpečnostním technikem. Důvodem jsou vysoké mzdové náklady na tuto osobu a nejednalo by se o plné využití pracovní doby.

Kontroly zaměstnanců, zda nejsou pod vlivem alkoholu, mohou nařídít vedoucí pracovníci. Vlastní kontrola probíhá v kanceláři příslušného vedoucího a musí být provedena za účasti minimálně 2 pracovníků. Kontroly se dále účastní minimálně jeden další pracovník (nebo přizvaný svědek). Je pořizován písemný záznam. (podniková data Formplast Purkert, s.r.o. 2019)

Matice zodpovědnosti BOZP a PO

Níže naleznete matici zodpovědností pro BOZP společnosti Formplast Purkert, s.r.o.



Obrázek č. 3: Matice zodpovědnosti Formplast Purkert, s.r.o.

Zdroj: podniková data Formplast Purkert, s.r.o, vlastní zpracování

Zaměstnanci Formplast Purkert, s.r.o. jsou povinni používat jednotné pracovní oděvy, které firma udává v seznamu OOPP (včetně nově nastoupivších pracovníků): (podniková data firmy Formplast Purkert s.r.o., 2018)

Tabulka 1 - Předepsaná pracovní oděvy Formplast Purkert, s.r.o.

Jednotliví pracovníci	Nutné oblečení
mistři, technologové, referentky lisovny	<ul style="list-style-type: none"> - tmavě modré nebo černé kalhoty (dlouhé nebo krátké) - šedé tričko s logem „Formplast“
vedoucí směn, seřizovači, hmotáři, nástrojáři, údržbáři, uklízečky	<ul style="list-style-type: none"> - tmavě modré nebo černé kalhoty (dlouhé nebo krátké) - černé tričko s logem „Formplast“
lisaři	<ul style="list-style-type: none"> - tmavě modré nebo černé kalhoty (dlouhé nebo krátké) - modré tričko s logem „Formplast“
pracovníci pokovování a výdeje jídel	<ul style="list-style-type: none"> - tmavě modré nebo černé kalhoty (dlouhé nebo krátké) - bílé tričko s logem „Formplast“
pracovníci kvality	<ul style="list-style-type: none"> - tmavě modré nebo černé kalhoty (dlouhé nebo krátké) - červené tričko s logem „Formplast“
skladníci	<ul style="list-style-type: none"> - tmavě modré nebo černé kalhoty (dlouhé nebo krátké) - žluté tričko s logem „Formplast“

Zdroj: vlastní zpracování na základě podnikových dat firmy Formplast Purkert s.r.o.

Zaměstnanci i externí pracovníci musí striktně dodržovat zákaz požívání alkoholu a omamných látek na všech pracovištích společnosti, nesmí nastoupit pod jejich vlivem do práce

a při důvodném podezření se podrobit potřebnému vyšetření. Dále jsou povinni dodržovat stanovený zákaz kouření v celém areálu společnosti (vyjma vyhrazených prostor).

Ke zjištění, zda je zaměstnanec pod vlivem alkoholu, se provádí zejména dechová zkouška. Pokyn k provedení této zkoušky, popřípadě k lékařskému vyšetření krve, slin a moči může dát při důvodném podezření příslušný vedoucí. K provedení dechové zkoušky je oprávněn příslušný vedoucí. K provedení ostatních zkoušek jsou oprávněny pouze orgány zdravotní správy.

Řízení rizik Formplast Purkert, s.r.o.

Základní povinností, která je uložena zaměstnavateli Zákoníkem práce (Zákon č.262/2006 Zákoník práce v pozdějším platném znění) je vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci, vyhledávat, posuzovat a hodnotit rizika možného ohrožení bezpečnosti a přijímat opatření k nápravě. Toto posouzení je základem pro plnění základních povinností při provozu lisovny plastů společnosti Formplast Purkert, s. r. o., tj. přijímání opatření z hrozících rizik a daného nebezpečí. Revize rizik se provádí 1x ročně a vždy neprodleně na základě změn (např. změna technologie, organizace pracoviště, vznik častých, stejných úrazů aj.). Hodnocení provádí odborně způsobilá osoba v oblasti BOZP společně s odpovědným vedoucím daného provozu. Při vyhledávání, posuzování a hodnocení rizik jsou použity informace z poskytnutých dokumentací výrobce, postupů, návodů k obsluze linky, strojů, jednotlivých přístrojů, informace od provozovatele společnosti a z provedeného osobního šetření. (podniková data Formplast Purkert, s.r.o., 2022)

Dále jsou použity zákony, vyhlášky, nařízení vlády, ČSN apod. vztahující se k dané problematice a zajištění bezpečnosti práce.

Pro mechanická rizika se využívá informací, z již vzniklých úrazů a pracovních úrazů vzniklých v obdobných provozech.

Výsledné hodnoty rizika (podniková data Formplast Purkert, s.r.o., 2022):

P – pravděpodobnost vzniku a existence rizika,

N – pravděpodobnost následků,

H – názor hodnotitelů,

Hodnocení míry rizika: $mR = P \times N \times H$

(0-3 bezvýznamné riziko, 4-10 akceptovatelné riziko, 11-50 mírné riziko, 51-100 nežádoucí riziko, 101-125 nepřijatelné riziko)

Výsledná hodnota rizika provozu lisovny je 7, což je akceptovatelné riziko.

Společnost Formplast Purkert, s.r.o. má vypracovanou směrnici – Posouzení nebezpečí a rizika ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců při práci, kde jsou tabulkově popsány jednotlivé činnosti, procesy a hodnoty rizika. (podniková data Formplast Purkert, s.r.o., 2022)

Jednotlivé činnosti jsou provozovány v akceptovatelných mezích rizika a některé částečně v mírném riziku. Zaměstnanci jsou pravidelně seznamováni a zdokonalováni ve znalostech BOZP, které je prováděno minimálně 1x ročně. Jde o seznámení s návody k obsluze, s bezpečnostními předpisy při práci, s použitím OOPP, s opatřením a výsledky hodnocení rizik a dalšími pokyny výrobce zařízení a pokyny společnosti Formplast Purkert, s. r. o. Důvod je takový, že některá rizika nelze zcela odstranit, zejména ta, která vyplývají ze selhání bezpečné činnosti zaměstnance, osob (např. nedodržení stanoveného pracovního postupu, nepoužívání přidělených OOPP, nesprávně provádění oprav, kontrol, údržby, seřizování a obsluhy) atd. Proto je nutné zaměstnance stále seznamovat s předpisy k zajištění BOZP, které doplňují jejich kvalifikační předpoklady a požadavky pro výkon práce. (podniková data Formplast Purkert, s.r.o., 2022)

2.2 Představení Společnosti XY

Společnosti XY je jedním z významných podniků dodávajících své výrobky služby do železničního strojírenství zejména ve střední Evropě. Zaměřuje se na speciální drážní produkty, které jsou uplatňovány při železniční přepravě. Společnost byla založena v devadesátých letech minulého století. Ovšem na stávajícím sídle firmy nalezneme první zmínky související s prací v oboru již v před více než dalšími 100 lety před založením této organizace. Nyní firma zaměstnává necelých 800 zaměstnanců a obratem se řadí mezi velké podniky. Společnost pevně věří, že budoucnost patří železniční dopravě a na jejím dalším rozvoji se chce intenzivně podílet.

2.2.1 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci ve Společnosti XY

Jelikož se jedná i zde o výrobní podnik, je hledisko BOZP podobné jako u firmy Formplast Purkert, s.r.o., některé věci totožné.

Povinnosti zaměstnavatele při vzniku pracovního poměru

Je nutno seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi, které pro něho z pracovní smlouvy vyplývají, také nesmíme zapomenout na pracovní a mzdové podmínky. Pracovník musí absolvovat vstupní lékařskou prohlídku v souladu se Souhrnem kategorií rizikových faktorů.

Povinnosti zaměstnavatele po uzavření pracovní smlouvy

Provádí se vstupní školení BOZP, PO (požární ochrany), EMS (systém environmentálního managementu) dle a oznámení o nástupu nového zaměstnance. Předloží se zaměstnanci k podpisu Popis pracovní funkce, pokud se jedná o vedoucího zaměstnance, pak Popis pracovní funkce vedoucího. Zajistí se zaměstnanci osobní vybavení, pracovní a ochranné pomůcky dle vnitřních předpisů (nadřízený zaměstnanec ve spolupráci s personalistou a referentem režijního skladu). Předloží se zaměstnanci k podpisu dohodu o odpovědnosti či mlčenlivosti (pouze vybraní zaměstnanci z rozhodnutí ředitele úseku). Dojde prokazatelně k seznámení zaměstnance s Informacemi o zpracování osobních údajů. (podniková data Společnosti XY, 2020)

Vstupní školení zaměstnance

Zaměstnavatel je povinen provést vstupní školení nových zaměstnanců v den nástupu dle nástupního listu, vstupní školení BOZP, PO a EMS, vstupní školení všeobecné a vstupní školení na konkrétní pracovní místo, nejpozději před zahájením výkonu práce a vstupní školení BOZP, PO a EMS nových vedoucích zaměstnanců do 3 měsíců od nástupu zaměstnance.

Zaměstnavatel je dále povinen provést vstupní školení BOZP, PO, EMS a vstupní školení na konkrétní pracovní místo u:

- Osob pracujících pro zaměstnavatele na základě dohod o pracovní činnosti a dohod o provedení práce.
- Zaměstnanců jiných zaměstnavatelů, vykonávajících práci na pracovišti zaměstnavatele.

- Zaměstnanců, kteří z různých důvodů nepracovali déle než jeden rok. (podniková data Společnosti YX, 2020)

Společnost XY spojuje v rámci snížení nákladů předepsaná školení, tedy u školení BOZP a PO školí pracovníky i z dalších předepsaných okruhů, jako je EMS, GDPR či školení první pomoci. Většina pracovníků pracuje ve směnném 12 hodinovém provozu, tedy školení je plánované v jejich pracovní době ve většině případů je spojeno více školení v jednom pracovním dni.

Tabulka 2 - Předepsaná školení Společnosti XY

Školení	Popis
Vstupní školení BOZP/PO/EMS/GDPR	při vzniku nového pracovního poměru zahrnující teoretickou část (ZP, legislativa dle osnovy školení, interní dokumentace, pravidla a pokyny, systémy řízení jakosti atd.)
Školení BOZP/PO/EMS, pro vedoucí zaměstnance	do 3 měsíců od jmenování vedoucím zaměstnancem, následně 1 x za 2 roky
Vstupního zaškolení BOZP/PO/EMS na pracovišti	Při prvním vstupu na pracoviště po vstupním školení nebo při přechodu zaměstnance na jiné pracovní místo – nové pracoviště/nové technologie apod.
Periodické školení BOZP/PO/EMS, pro ostatní zaměstnance	1 x za 2 roky prováděné školení seznamující pracovníky se změnami legislativních a jiných požadavků, interní dokumentací, pracovní úrazovostí, obecné povědomí o systémech řízení apod.
Školení BOZP/PO/EMS	školení veškerých osob dodavatele vykonávajících pro společnost pracovní činnosti či vstupujících na pracoviště
Školení BOZP/PO/EMS/ GDPR návštěv	seznámení osob vstupujících do areálů společnosti s požadavky a pravidly v oblasti zajištění BOZP, PO, EMS, GDPR (poučení pro návštěvy a piktogramy na vrátnicích)

Školení PO– požární preventivní hlídky a preventisty	1 x ročně pravidelné školení způsobilosti členů požárních preventivních hlídek
Školení 1. pomoci	pravidelné školení vybraných zaměstnanců z každého pracoviště k zajištění první pomoci
Kvalifikační školení	školení odborné způsobilosti

Zdroj: vlastní zpracování na základě podnikových dat Společnosti XY

Odpovědnost za zajištění školení včetně potřebných podkladů má personální ředitel společnosti.

Zaměstnavatel i zaměstnanci jsou povinni řídit se v zájmu BOZP ustanoveními zákoníku práce v platném znění.

Zaměstnanci jsou povinni zejména (podnikových dat Společnosti XY):

- dodržovat předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění BOZP;
- dodržovat zákaz kouření ve všech provozovnách společnosti, zákaz kouření v areálu společnosti je absolutní včetně elektronických cigaret;
- dodržovat zákaz požívání a vnášení alkoholických nápojů a jiných návykových látek, přičemž tento zákaz se vztahuje nejen na pracoviště, ale jde-li o pracovní dobu, i mimo pracoviště (např. během výkonu práce na služební cestě), zaměstnanci je zakázán vstup na pracoviště, pokud je pod vlivem alkoholu či jiných návykových látek. Je zakázáno donášet na všechna pracoviště bodné, sečné, palné a jiné zbraně;
- podrobit se vyšetření, které provádí pověřený zaměstnanec nebo příslušný zdravotnický orgán za účelem zjištění, zda zaměstnanec není pod vlivem alkoholu nebo omamných prostředků, odmítnutí vyšetření se považuje za zvlášť hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, vztahujících se k vykonávané práci;
- pohybovat se v prostorách zaměstnavatele jen po značených cestách, nevstupovat na jiná pracoviště a nezdržovat se v prostorách, kde pro zaměstnance platí zákaz vstupu;
- přemísťovat se mezi pracovišti zaměstnavatele v rámci plnění pracovních úkolů po cestách obvyklých, bezpečných a co možná nejkratších a používat k tomuto účelu dopravní prostředky schválené zaměstnavatelem;

- používat při práci předepsané osobní ochranné pomůcky a ochranná zařízení;
- účastnit se všech školení, které stanoví zaměstnavatel nejen v zájmu BOZP a podrobit se stanoveným lékařským prohlídkám (vstupní, periodická, mimořádná, výstupní);
- oznamovat nadřízenému zaměstnanci jakékoliv situace, závady či podezření, které by mohly vést k ohrožení bezpečnosti a zdraví pracovníků, újmě na majetku zaměstnavatele, ohrožení životního prostředí apod.;
- zaměstnanec je povinen podrobit se kontrole věcí, které vnáší do objektu společnosti, nebo vynáší z objektu společnosti a podrobit se prohlídce osob a zavazadel prováděné pověřenými zaměstnanci, nebo zaměstnanci ostrahy společnosti. Prohlídku osob provádí vždy osoba stejného pohlaví a dle platné dokumentace;
- dodržovat protipožární předpisy a zákaz zacházení s otevřeným ohněm v místech, kde je nebezpečí požáru;
- na stabilních (denních) místnostech:
 - se smí přechovávat pouze nápoje v uzavíratelných PET lahvích,
 - ledničky, rychlovarné konvice, vařiče, popř. mikrovlnky jsou povoleny pouze v denní místnosti nebo v jídelně,
 - zaměstnanci jsou vždy povinni si po sobě uklidit vyhrazený prostor v denní místnosti, včetně prostor lednice, a odnést či předepsaným způsobem vyhodit zbytky jídla a veškerý obalový materiál do označených nádob na odpad.

I v etickém kodexu má Společnost XY uvedeny pokyny k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Společnost XY vytváří pro zaměstnance příznivé pracovní podmínky, v rámci kterých důsledně dbá na dodržování pravidel bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci. Společnost XY organizuje školení zaměstnanců v rámci bezpečnosti práce, ochrany zdraví a prevenci rizik při práci. XY průběžně vyhodnocuje rizika bezpečnosti práce na svých pracovištích a přijímá vhodná opatření k eliminaci rizik vzniku pracovních úrazů. Společnost XY v rámci své činnosti neustále zdokonaluje svůj systém BOZP zaměstnanců na svých pracovištích.

Pracovní úrazy musí bezodkladně oznámit nadřízenému, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a stejně musí postupovat, pokud byl svědkem pracovního úrazu u jiné osoby. Je nutné spolupracovat na vyšetření příčiny pracovního úrazu. Vedoucí zaměstnanci mají povinnost evidovat vzniklý pracovní úraz prostřednictvím aktuální aplikace a vyšetřit příčiny a faktory vzniku pracovního úrazu, sepsat předepsanou dokumentaci a informovat o pracovních úrazech

pověřené osoby ve společnosti a též i ostatní pracovníky. (podniková data Společnosti XY, 2022)

Řízení rizik ve Společnosti XY

Organizace se v rámci plánování rizik zabývá všemi slabými místy, která jsou nejen nutná identifikovat, ale následně také ošetřit. Stejně tak je nezbytné zabývat se příležitostmi pro rozvoj organizace. Plán provádění opatření pro minimalizaci rizik musí být realizován tak, aby mu všichni dotčení zaměstnanci rozuměli a uměli ho na své úrovni realizovat s plným pochopením.

Plánování BOZP, managementu enviromentálního systému (EMS) a spotřeby energií spočívá ve stanovení posloupnosti uplatňování opatření pro řízení rizika, které má následující hierarchii (podniková data Společnosti XY, 2022):

„Odstranění – nahrazení – technická opatření – značení/varování a/nebo organizační opatření – osobní ochranné prostředky a havarijní sady.“

V případě, že není možné riziko BOZP, EMS a spotřeby energií zmírnit, nebo eliminovat jinak, je nutné vybavit pracovníky společnosti odpovídajícími osobními ochrannými pracovními prostředky (OOPP) a pracoviště havarijními sadami (soubor speciálního nářadí a prostředků, které jsou připraveny pro akutní zásah v případě vzniklé potřeby).

Výběr OOPP se řídí platnou legislativou a hodnocením rizik pro výběr OOPP. Povinností každého vedoucího zaměstnance je prokazatelně seznámit s riziky všechny pracovníky, kteří pracují na jeho pracovišti. (podniková data Společnosti XY, 2022)

Níže je uvedeno několik minimálních požadavků BOZP při uspořádání pracoviště (podniková data Společnosti XY, 2019):

- Na pracovištích musí být dostatečné místo pro bezpečnou manipulaci a potřebné úkony, které musí být provedeny ke zdárnému vykonání předepsaného úkonu.
- Pracovní prostory uvnitř budov musí být dostatečně osvětleny, aby intenzita i barva osvětlení odpovídaly povaze vykonávané činnosti.
- Zajištění dodržování pořádku na pracovištích.

- Jsou-li na pracovišti nějaké kanály nebo prohlubně, musí být pevně zakryty, musí-li být otevřeny, musí být ohrazeny zábradlím a za snížené viditelnosti označeny červeným světlem.
- Veškeré předměty musí být uloženy stabilně, aby se při případných otřesech, nebo když o ně někdo zavadí, nepřevrhly a nespadly.
- Tyče nebo jiný dlouhý materiál nesmí být odloženy opřením o zábradlí, zed' apod., vždy musí být zajištěna stabilita materiálu, aby nedocházelo jednak k poškození materiálu anebo dokonce ke způsobení úrazu.
- Komunikace musí být stále volné a nesmí být znečištěné a jinak dlouhodobě zúžené. Na povrchu se nesmí vyskytovat překážky, povrch nesmí být kluzký, únikové cesty řádně označené.

2.3 Dotazníkové šetření ve zkoumaných společnostech

Dotazníkové šetření bylo provedeno v obou firmách. Ve firmě Formplast Purkert, s.r.o. odevzdalo dotazník 108 zaměstnanců, ve Společnosti XY 54 pracovníků.

Níže naleznete vyhodnocení dotazníků za jednotlivé firmy. Jsou zde prezentovány zejména otázky, které mají vliv na závěrečná doporučení či poukazují na rozdíly mezi společnostmi. Celkové vyhodnocení dotazníků naleznete v příloze bakalářské práce. V dotazníkovém šetření byly použity emotikony z důvodu zvyklosti zaměstnanců na tento styl kvůli česky nemluvicím zaměstnancům.

Obě společnosti musí minimálně jednou za rok provést šetření spokojenosti zaměstnanců v podniku. Aby zaměstnanci nezatěžovali více průzkumy, byly do dotazníku začleněny otázky na zjištění spokojenosti zaměstnanců ve společnosti Formplast Purkert, s.r.o. a Společnosti XY.

Níže budou autorkou prezentovány otázky, které autorka vyhodnotila jako podstatné a nejvíce vypovídající z dat vyhodnocených dotazníků. Zbylé otázky budou vyhodnoceny v Příloze F této práce.

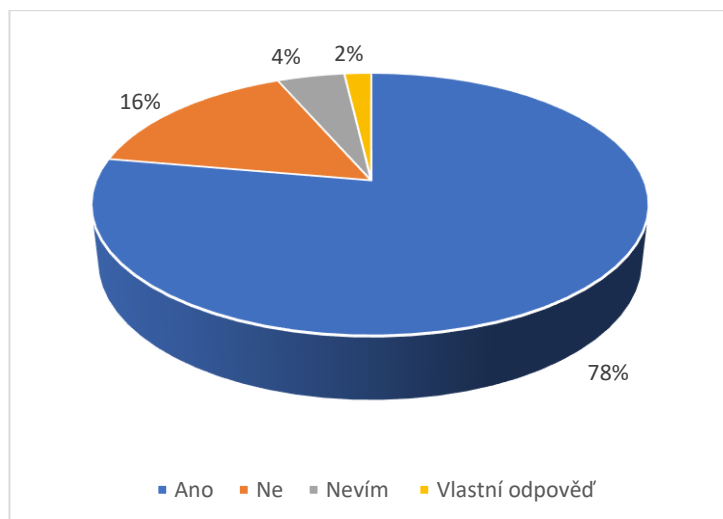
2.3.1 Vyhodnocení dotazníku společnosti Formplast Purkert, s.r.o.

Dotazník autorka vypracovala společně s personální vedoucí firmy. Dotazník obsahoval celkem 34 otázek, kde byly použity jak otevřené, tak uzavřené otázky, případně byla dána možnost k vlastní odpovědi. Šetření zahrnuje věkovou strukturu, pohlaví a délku trvání pracovního

poměru v dané firmě. Pro účely této bakalářské práce autorka zvolila nejvíce problémové oblasti, kterými jsou zejména pracovní podmínky a ochranné pracovní oděvy. Součástí dotazníku je také pár podotázek, které se týkají subjektivního vnímání stavu pracovních podmínek na pracovišti jednotlivého zaměstnance. Ke každé otázce je již zmíněno i doporučení z odpovědí vyplývající. Součástí dotazníku byl i krátký znalostní test o BOZP, který obsahoval 4 otázky. Dotazník vyplnilo celkem 72 žen a 36 mužů, tedy z celkového množství je to 33 % mužů a 67 % žen. Ve věkové kategorii do 20 let včetně byla 3 % respondentů, od 20 let do 30 let včetně 30 % odpovídajících, nejvíce odpovědí bylo v kategorii od 30 let do 40 let včetně 39 %, od 40 let do 50 let včetně 17 % dotázaných, druhou nejméně početnou kategorií je skupina nad 50 let a to bylo 11 % odpovídajících. Z pohledu na délku pracovního poměru vyplnilo dotazník 29 % zaměstnanců, kteří pracují ve firmě méně než rok, 42 % zaměstnanců, kteří pracují 1-2 roky včetně. Méně početné skupiny jsou zaměstnanci v pracovním poměru nad 2-5 let to je 16 % a 13% u pracujících respondentů více jak 5 let.

Otázka č. 1 - Jak jste spokojeni se zázemím a vybavením svého pracoviště? Pokud máte výhrady, uveďte, co Vám chybí.

Nevhodné vybavení, nedostatečné prostory, špatná ergonomie pracoviště a mnohé další mohou vést k vyšší pravděpodobnosti vzniku pracovního úrazu. Téměř 80 % zaměstnanců je spokojeno se zázemím a vybavením svého pracoviště (viz obrázek č. 4). 20 % udává absenci ergonomických podložek na stání, ventilátorů. Po konzultaci s vedoucím výroby by autorka doporučila zaměřit se na ergonomii dané práce (přizpůsobení pracovišť operátorům – zejména se zaměřit na rozdíly ve výšce pracovníka, výškově nastavitelné pracovní plochy), v případě splnění účelnosti nákup jak podložek, tak i jednotlivých ventilátorů pro dané pracoviště. Výrobní hala je lisovna plastů, kdy jednotlivé výrobní lisy vytápí vstříkovací komory pro termoplastické hmoty až do teplot přesahujících i 300 °C, tedy na lisovně vzniká velké množství odpadního tepla. Výrobní hala je řízeně odvětrávaná, pro pracovníky ale je příjemné, pokud vzduch proudí a vytváří příjemnější prostředí. Ventilátory ovšem musí být umístěné tak, aby nemohly kontaminovat výrobky, neboť mnohé nemohou být znečištěné prachovými částicemi.

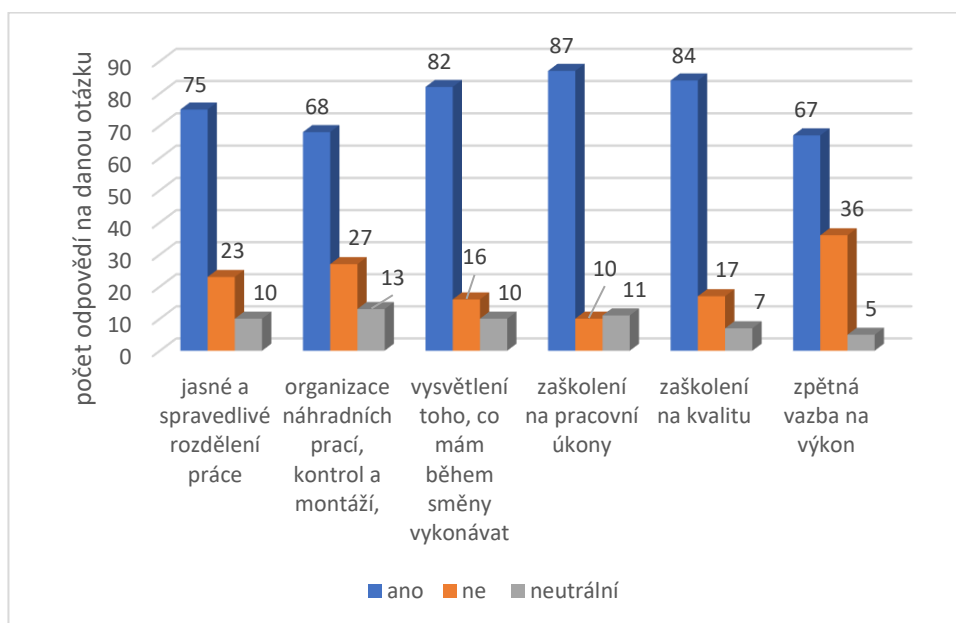


Obrázek č. 4: Spokojenost s pracovištěm – Formplast Purkert, s.r.o.

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 2 - Jak vnímáte organizaci a chod Vašeho týmu?

Tato otázka byla zaměřena na zjištění organizace práce a vedení směny, obsahovala podotázky uvedené níže (obrázek č. 5), kde měli dotazovaní možnosti ohodnotit pojem třemi emotikony (ano – usměvavý, neutrální a ne – zamračený).



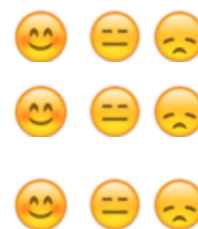
Obrázek č. 5: Spokojenost s vedením týmu – Formplast Purkert, s.r.o.

Zdroj: vlastní zpracování

Následující text je ukázkou použití emotikonů v rámci dotazníkového šetření u výše uvedené otázky.

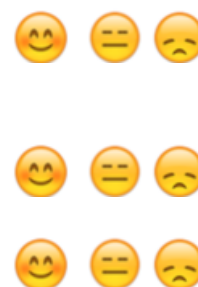
Vedení směny

- jasné a spravedlivé rozdělení práce,
- organizace náhradních prací, kontrol a montáží,
- vysvětlení toho, co mám během směny vykonávat.



Organizace práce

- přehlednost, srozumitelnost, dostupnost a zaškolení na pracovní úkony,
- přehlednost, srozumitelnost, dostupnost a zaškolení na reklamace a kvalitativní problémy,
- zpětná vazba na výkon.



Organizace a chod týmu je vnímána pozitivně, slabinou je zpětná vazba na výkon, kterou by autorka doporučovala zefektivnit, protože jen tak může docházet k úspěšnému vedení a rozvoji zaměstnanců. Měla by se stát pravidelnou součástí běžného pracovního života a je zejména důležitá při plnění náročných a dlouhodobých úkolů. Příkladem by mohl být krátký pracovní pohovor s vedoucím pracovníkem (viz obrázek č.3), který zhodnotí jeho výkon, a to každý měsíc. Na toto hodnocení by navazovalo 1-2 x za rok obsáhlejší pracovní hodnocení, které by bylo organizací řízené. Jako příklad je uveden navržený formulář pracovního hodnocení. Stejně tak by autorka navrhovala provést pohovor v průběhu zkušební doby (viz obrázek č. 7). Součástí návrhu jsou doplněné otázky zaměřující se na aktuální situaci BOZP a PO. Vedoucí pracovníci společnosti se budou důsledně dotazovat a zjišťovat informace od zaměstnanců. Návrhy naleznete v příloze této práce, pro informaci výstřižek níže. Nespokojený pracovník, který se necítí dobře ve své práci, nedokáže se orientovat v návodkách a není přesně obeznámen s tím, co má daný den vykonávat, nebude podávat soustředěný výkon, což může mít za následek i vznik újmy na jeho zdraví. Vhodné vedení týmu tedy může snížit počet pracovních úrazů.

Příloha č. 3: Návrh záznamového formuláře hodnotícího rozhovoru

HODNOTÍCÍ POHOVOR

HODNOCENÝ PRACOVNÍK		
<i>Jméno a příjmení</i>	<i>Organizační zařazení - úsek</i>	
HODNOTITEL		
<i>Jméno a příjmení</i>	<i>Datum</i>	<i>Hodnocené období</i>

I. HODNOCENÍ DLE KRITÉRIÍ STANOVENÝCH PRO KONKRÉTNÍ PRACOVNÍ POZICI

<i>Kritérium: (popis pracovních úkolů)</i>	<i>Míra plnění:</i> 1. nad očekávání 2. v souladu s očekáváním 3. pod očekávání 4. nesplněno
A/	
B/	

Obrázek č. 6: Návrh záznamového formuláře

Zdroj: vlastní zpracování

Hodnocení ze strany zaměstnance

Jméno hodnoceného: _____ hodnocení za období: _____

Jméno hodnotícího: _____

Průběh zaškolení a spokojenost s pracovní pozicí

1. JAK PROBÍHAL PRVNÍ MĚSÍC PO NÁSTUPU, MĚL/A JSTE POCIT, ŽE MÁTE DOSTATEK INFORMACÍ PRO VÝKON POZICE?

2. NA KOLIK PROCENT BYSTE ŘEKL/A, ŽE OVLÁDÁTE SVOU POZICI AKTUÁLNĚ? VIDÍTE NA SOBĚ POSUN OD NÁSTUPU?

3. DAŘILO SE VÁM V PRŮBĚHU ZKUŠEBNÍ DOBY VČAS PLNIT ZADANÉ ÚKOLY?

Obrázek č. 7: Hodnocení ze strany zaměstnance

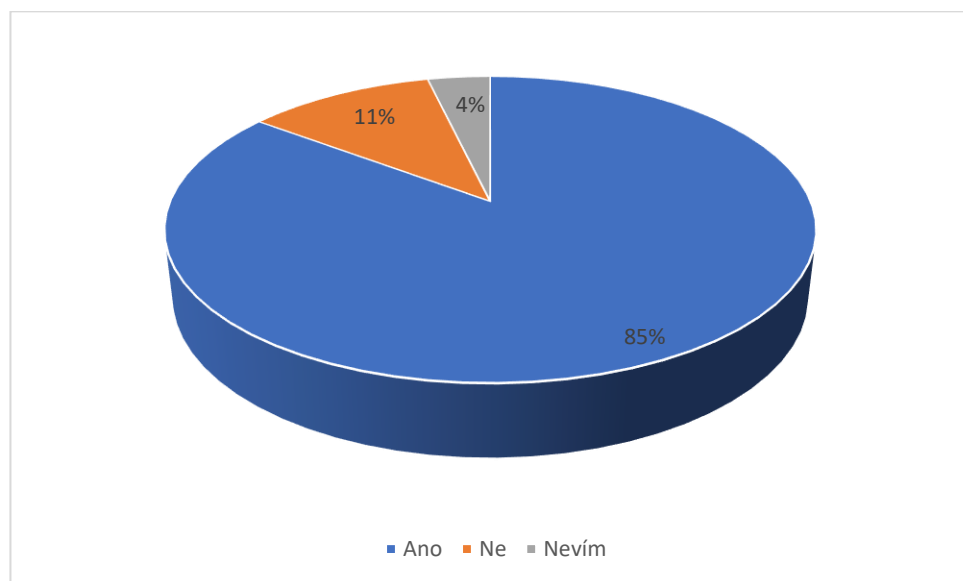
Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 3 - Víte o pracovních úrazech, které se ve firmě staly? Myslíte, že jim bylo možno předcházet?

Zde se jednalo o otevřenou otázku s možností vlastních odpovědí. O pracovních úrazech, které se ve firmě staly, ví minimální počet pracovníků. Nápravná opatření jsou nastavena tak, aby se již daný problém neopakoval. Otázkou je, zda by nebylo účinnější dané úrazy společně s opatřeními zveřejnit na zaměstnanci přístupném portálu, kde by bylo možné i doplňovat případné nápady, zkušenosti, doporučení. Ti, kteří odpověděli, navrhovali uspořádat lépe halu a nevytvářet tlak na pracovní výkon.

Otázka č. 4 – Jak jste spokojeni s kladením důrazu na bezpečnost a požární ochranu při práci?

Z dotazníků vyplývá (viz obrázek č. 8), že 11 % respondentů není spokojeno s kladením důrazu na bezpečnost a požární ochranu při práci. Autorka by nejdříve doporučovala zjistit, z jakého důvodu zaměstnanci nejsou spokojeni a následně řešit jejich nespokojenost.

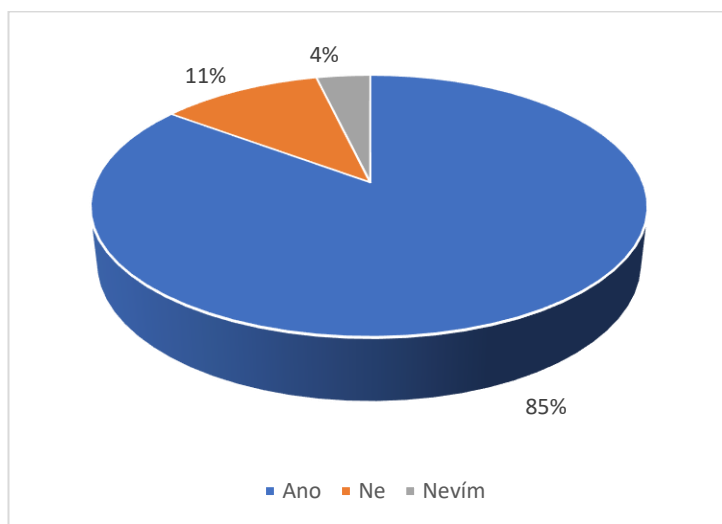


Obrázek č. 8: Jak jste spokojeni s kladením důrazu na BOZP? Formplast Purkert, s.r.o.

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č.5 - Máte k dispozici všechny ochranné pomůcky (brýle, obuv, přilbu, boty, oblečení a jiné.)?

Zaměstnanci firmy Formplast Purkert, s.r.o. mají k dispozici veškeré ochranné pomůcky. Jeden zaměstnanec poukazuje na nutnost užívání ochranných pracovních brýlí, které nemají k dispozici. Externí bezpečnostní technik, kterého firma Formplast Purkert, s.r.o. zaměstnává, tuto nutnost nevidí, ale autorka by doporučovala opětovné prověření dané nutnosti přímo na pracovišti zaměstnance. Dvě další ženy poukazují na nedostatek pracovního oblečení, konkrétně triček (viz obrázek č. 8). Dle směrnice firmy Formplast Purkert, s.r.o. mají výrobní pracovníci nárok na pět ochranných triček ročně, zejména s přihlédnutím na vysokou teplotu na výrobní hale. Autorka by doporučila buď celoplošné navýšení o dvě trička ročně, nebo individuální posouzení daného pracovníka – zdravotní důvody, lidské propozice, sociální příslušnost.



Obrázek č. 9: Máte k dispozici všechny ochranné pomůcky? Formplast Purkert, s.r.o.

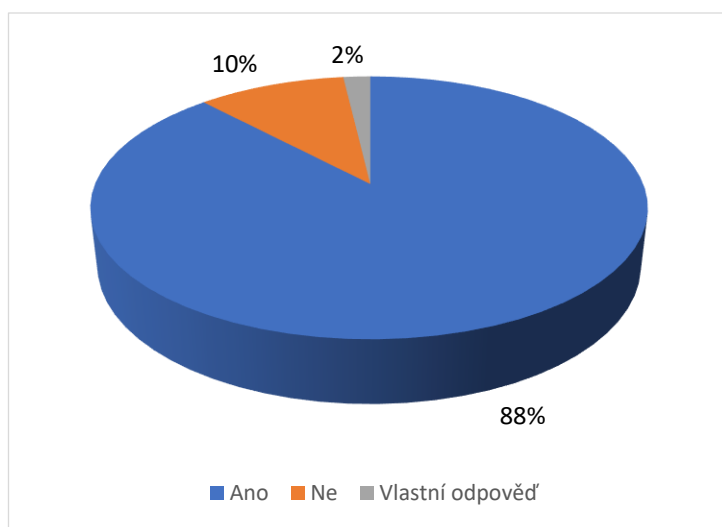
Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 6 - Užíváte při práci veškeré tyto ochranné pracovní pomůcky, které máte? Pokud ne, proč?

Z dotazníku vyplývá že, zaměstnanci při práci nevyužívají veškeré pracovní pomůcky, které mají k dispozici, tím porušují povinnost stanovenou právními předpisy, které jsou vztahující se k výkonu jejich práci (viz obrázek č. 9). Zaměstnavatel může v nejhorším případě

při výrazném porušení dát výpověď, protože dle paragrafu 105 odst. 4 písm. d) zákoníku práce je zaměstnanec povinen osobní ochranné pracovní pomůcky používat.


Firma by měla dohlížet na nošení pracovních oděvů, proto by autorka navrhovala kontrolu nošení oděvů každý den. Zaměstnanec při nástupu do pracovního poměru dostane pracovní obuv, pracovní oblečení a pracovní pomůcky, které jsou nezbytné pro výkon jeho práce. Toto se řídí dle zákoníku práce, konkrétně paragraf 104 zákona č. 262/2006 Sb. Je také důležité vytvořit systém poskytování OOPP, které bude obsahovat například – zhodnocení potencionálních rizik a následně na tomto zhodnocení se stanoví výběr vhodných OOPP, dále jakým způsobem budou OOPP, poskytovány, jak a v jakých případech mají zaměstnanci používat OOPP také postupy, jak evidovat a vracet OOPP. (ČESKO, 2006)



Obrázek č. 10: Užíváte při práci ochranné pracovní pomůcky? Formplast Purkert, s.r.o.

Zdroj: vlastní zpracování

Jako konkrétní doporučení by autorka práce navrhla zařadit každodenní kontrolu do formuláře kontroly pracoviště, která byla zaměřena na splnění technických požadavků výroby a dodržení technologické kázně pracovníků. Níže (obrázek č. 9) naleznete návrh doplnění vnitropodnikového formuláře – krok č. 9, označeno červeně.

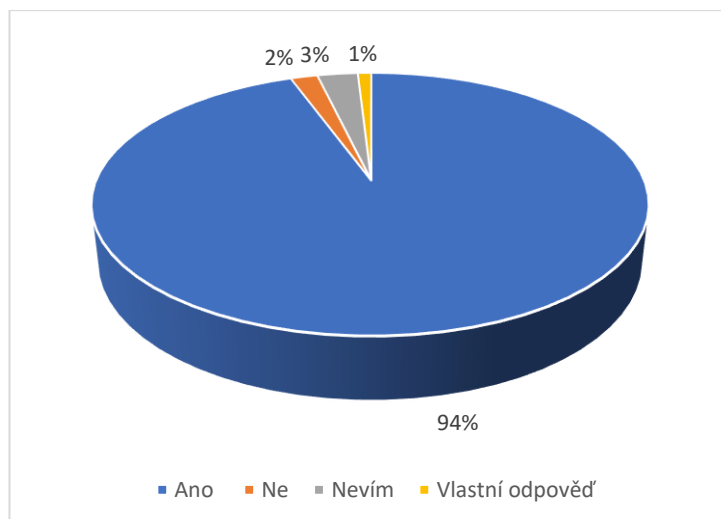
Audit pracoviště Lisování				
Krok	Pracovní úkon	ANO	NE	Poznámka k OK stavu
1	Je správně provedeno uvolnění prvního výhozu formy dle formuláře QM-F-75-01-14? Formulář je vyplněný ve všech bodech včetně kvality, šarže hmoty včetně podpisu hmotáře a vlhkosti hmoty (pokud je požadována)			
2	Odpovídá předpis PI skutečnému nastavení na lise a vypsáním parametrům v uvolňovacím formulář QM-F-75-01-14?. PI versus lis versus uvolňovací formulář.			
3	Je pracovník řádně zaučen na pracovišti? Zná pracovní instrukce a poslední reklamace, popř. zná, kde je má hledat.			
4	Je dodržen layout pracoviště dle TPV karty (včetně označených beden na zmetky)?			
5	Odpovídá postup v TPV kartě skutečnosti?			
6	Je na pracovišti čisto? Žádná voda, olej, je pracoviště bez neidentifikovatelných dílů.			
7	Jsou na hotové výrobě na pracovišti (na boxech) strženy staré výstupní lístky? Je na aktuálních přepravních jednotkách v době ukládání dílů, platný identifikační štítek? Je provedená kontrola na záměnu?			
8	Jsou na pracovištích rozvodu materiálu nebo u lisu uzavřeny nádoby proti prachu, nastaveny správné teploty sušení a čísla šarže? Je proveden zápis o kontrole teploty? (jak v centrále, tak u lisu)			
9	Používají pracovníci předepsané OOPP a jsou v řádném stavu? Je dodržena bezpečnost práce?			

Obrázek č. 11: Návrh záznamového formuláře Formplast Purkert, s.r.o.

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 8 - Byl jste proškolen při nástupu do práce, dále pak při změně druhu práce, změně pracovního zařazení nebo změně pracovních, technologických a výrobních postupů?

Většina mužů a žen, kteří se účastnili dotazníkového šetření, uvádí, že byli proškoleni při nástupu do práce, při změně druhu práce, změně pracovního zařazení či změně pracovních, technologických a výrobních postupů (viz obrázek č. 11). Vlastní odpověď byla jedna, kdy pracovník uvedl, že nebyl proškolen („už jsem to znal“). Dle personálního oddělení se pravděpodobně jednalo o zaměstnance, který byl v době poklesu výroby způsobený pandemií Covid propuštěn a po necelých 3 měsících opět přijat.

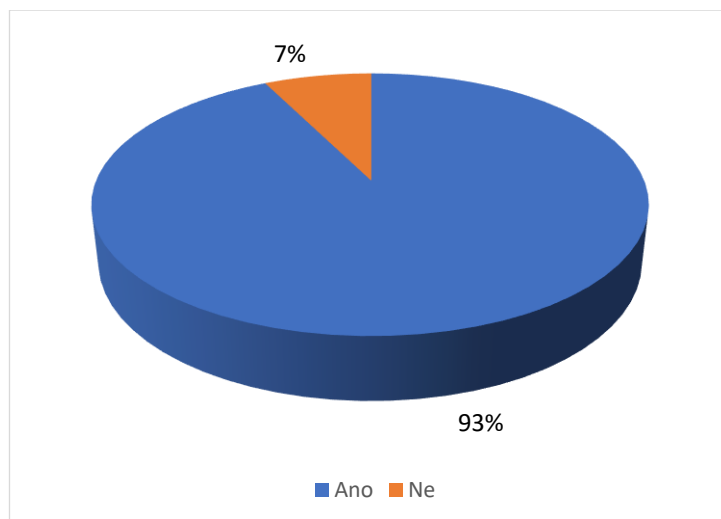


Obrázek č. 12: Byl jste proškolen při nástupu do práce? Formplast Purkert, s.r.o.

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 9 - Dbá vaše firma na etický kodex, je připravena řešit diskriminaci, sexuální obtěžování a jiné?

Jedná se o jednu z otázek, kterou požadovala firma v rámci zjištění spokojenosti zaměstnanců. Ovšem, pokud by tato otázka vyšla negativně a velká část pracovníků by necítila podporu vedoucích pracovníků nebo by se zde vyskytovaly neřešené případy, znamenalo by to ponížení komfortní zóny zaměstnance. Firma dbá na etický kodex (viz obrázek č. 12). Problematiku diskriminace a sexuálního obtěžování by autorka navrhovala řešit formou whistleblowing, což je zavedení vnitřního anonymního oznamovacího systému, který vytváří bezpečné prostředí, ve kterém se oznamovatelé nebudou bát sdělit informace o protiprávním jednání, o kterém se dozvěděli v rámci výkonu své práce. Cílem je náprava a omezení škody, dopadení pachatelů. Tato metoda je nová a její účinnost je plánována od července 2023. Zaměstnavatel by měl vypracovat interní směrnici o ochraně oznamovatelů a tato směrnice bude chránit identitu oznamovatele a ochranu před případnými kroky ze strany zaměstnavatele jako jsou výpověď, snížení mzdy a podobně. (Podnikatel.cz, Od poloviny roku 2023 přibudou zaměstnavatelům nové povinnosti, 2023)



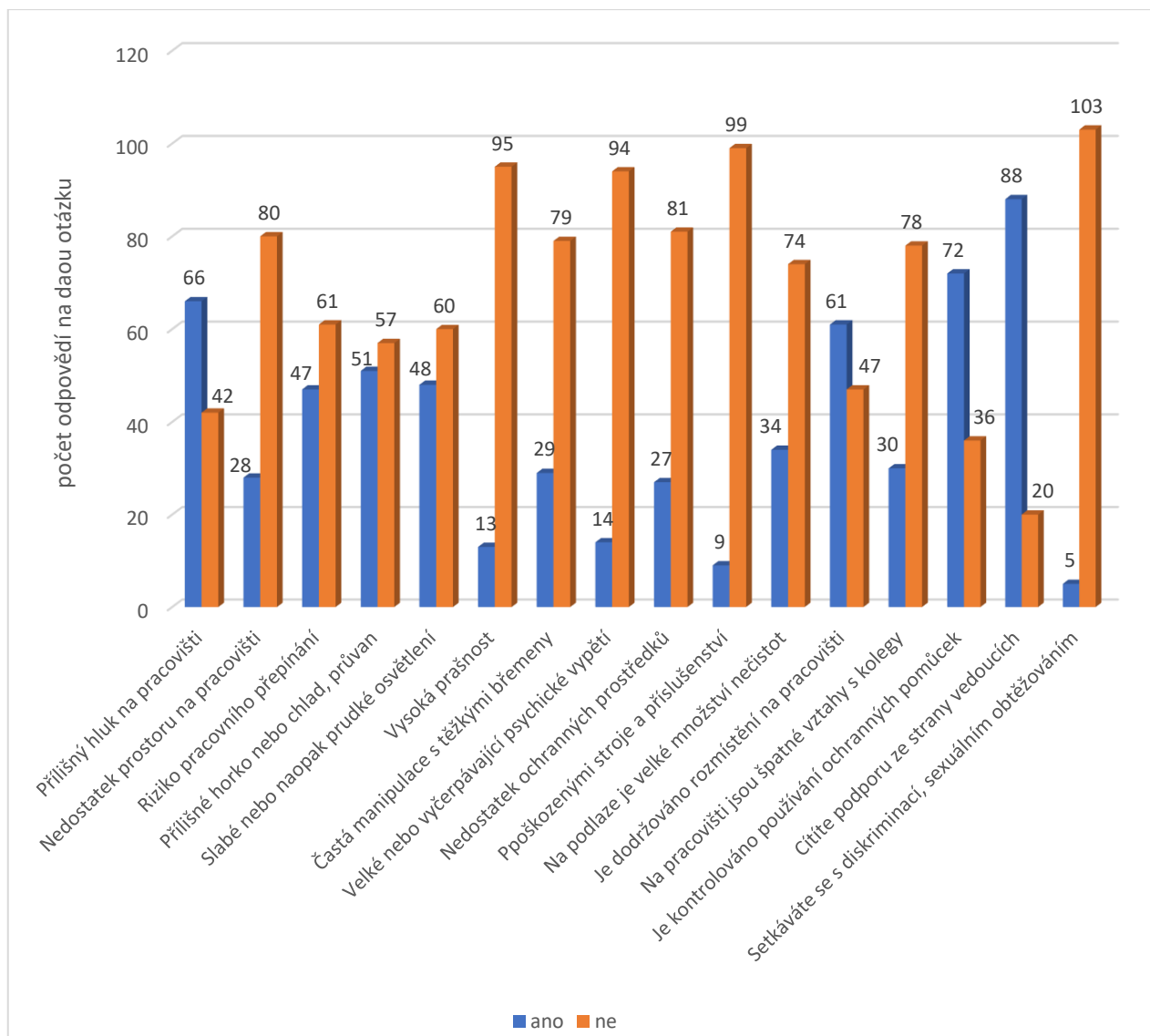
Obrázek č. 13: Dbá firma na etický kodex? Formplast Purkert, s.r.o.

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 16 Domníváte se, že na Vašem pracovišti se vyskytuje některé z níže uvedených tvrzení?

Šestnáctá otázka dotazníkového šetření obsahuje dalších šestnáct podotázek, kdy bylo cílem zjistit názor zaměstnanců na možná rizika na pracovišti (viz obrázek č. 13).

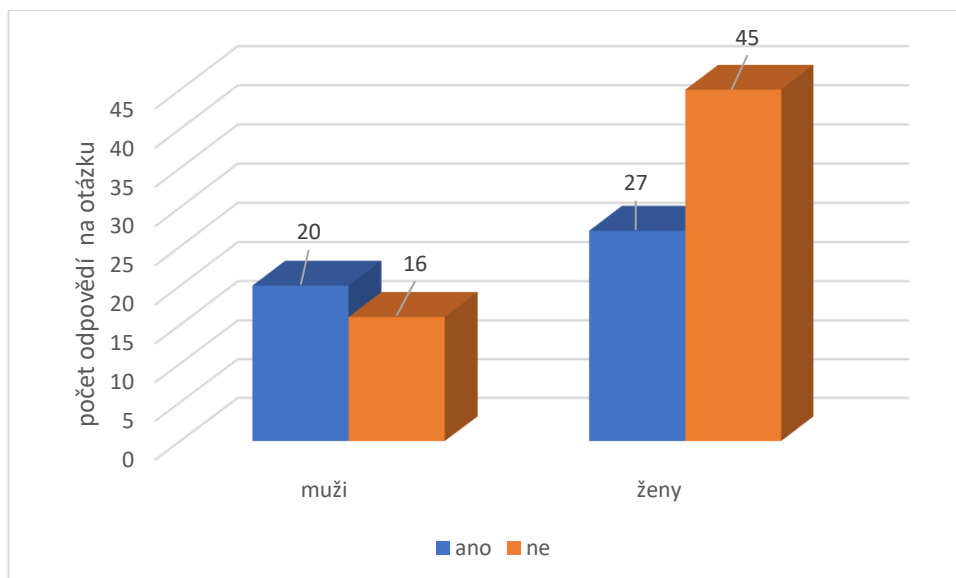
Na základě odpovědí z dotazníků více jak polovina pracovníků poukazuje na přílišný hluk na pracovišti. Dle měření krajské hygienické stanice, které ve firmě proběhlo, je firma Formplast Purkert, s.r.o. v pásmu dvě, což není života ohrožující. Jako doporučení by autorka navrhla používání osobních ochranných prostředků – špunty do uší, sluchátka. Dále reorganizovat pracoviště, změnit technologické a pracovní postupy, popřípadě instalovat zvuku – izolační prvky. (BOZP.cz, 2023)



Obrázek č. 14: Výskyt rizik na pracovišti Formplast Purkert, s.r.o.

Zdroj: vlastní zpracování

Ze strany rizika pracovního přepínání z dotazníku vyplývá, že muži jsou ve větším stresu než ženy (Obrázek č. 14 naleznete níže). Autorka práce navrhuje zde lepší organizaci práce, zvážit příčinu pracovního přepínání a v případě nadbytku přesčasových hodin je adekvátní nábor nových pracovních sil. Nabízí se i možnost konzultací s odborníkem v oblasti psychologie či metodickým vedením nadřízeného v daném oddělení. Zde by měl mít i značný přínos již navrhovaný pohovor s pracovníkem, kdy budou konzultovány jeho připomínky.



Obrázek č. 15: Riziko pracovního přepínání. Formplast Purkert, s.r.o.

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnanci v téměř polovičním počtu respondentů poukazují na přílišné horko nebo chlad, průvan. Firma v minulých letech uvedla do provozu systém odvětrávání, je otázkou, zda nepřejít ke klimatizaci, která je ovšem finančně náročná. Jistě pomůže zavedení přenosných ventilátorů. Pokud by teplota na jejich pracovišti překročila 26°C, mají zaměstnanci nárok nejen na pitnou vodu, ale i ochranný nápoj, kterým si doplní minerální látky. (Ardon.cz, 2023)

Pozor musíme dát na správnou implementaci, abychom nezhoršili kvalitu výroby – zejména na náchylnost produktu na prašnost. Firma by se měla zaměřit na kontrolu osvětlení, které je nutné k práci ve výrobě – nemělo by být ani slabé ani prudké, mělo by být optimalizováno, dle potřeb daného výrobního pracoviště.

Stran překážek při chůzi, layoutů, rozložení pomůcek doporučuji se řídit metodou 5S. Jedná se o metodu, která vede k eliminaci plýtvání, bezpečnosti na pracovišti a větší produktivity. Společně s personální vedoucí a vedoucím výroby autorka vypracovala jako předlohu informační leták, který naleznete v Příloze D bakalářské práce. Podvědomí o metodě 5S ve Formplast Purkert, s.r.o. nalezneme, ovšem pouze u kancelářských pracovníků. Informace se ale nedostaly na dělnické profese. Informační leták společně se školením ze strany zaměstnavatele určitě napomůže k dodržování standardů a tím větší bezpečnosti na pracovišti. Výstřižek části naleznete níže:

CO ZNAMENÁ 5S

5 základních kroků, které mají za cíl:

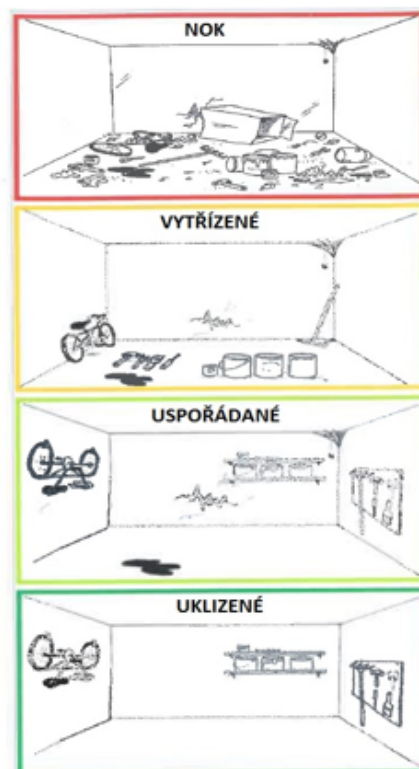
- Přehledné, čisté a bezpečné pracoviště
- Bez nepotřebných předmětů
- Standardizované a vizuálně přehledné pracoviště
- „S“ znamená počáteční písmeno každého kroku v japonštině

PROČ JE DŮLEŽITÉ 5S PRO MĚ?

- Chci pracovat na čistém a bezpečném pracovišti
- Nepotřebné věci na pracovišti mi zbytečně zabírají místo a překážejí mi v práci
- Na uklizeném pracovišti rychleji najdu, co potřebuji a nemusím neustále přehrabovat nepotřebné věci

PROČ JE DŮKLEŽITÉ 5S PRO FIRMU?

- Čisté a organizované pracoviště je předpokladem pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci
- Odstranění plýtvání (všechno má svoje místo) = méně ztrát kvůli čekání, prostožů, přenášením, hledáním
- Více místa = jenom potřebné věci
- Nižší riziko poškození produktu a následných reklamací



Obrázek č. 16: Informace 5S

Zdroj: vlastní zpracování z podnikových dat Formplast Purkert, s.r.o.

Poslední 4 otázky dotazníkového šetření (viz tabulka 3) byly vytvořeny jako krátký znalostní test BOZP. Zeleně jsou podbarveny správné odpovědi. Pracovníci ve všech 4 případech nejčastěji odpověděli správně. Z hlediska úspěšnosti byla nejvíce zrádná otázka číslo 2, kdy 18 pracovníků neoznačilo správnou odpověď – spíše budou pracovat dle svého uvážení, než aby respektovali postupy a pokyny zaměstnavatele.

Tabulka 3 - Test bezpečnosti a ochrany zdraví při práci Formplast Purkert, s.r.o.

1. Je povinnost zaměstnance užívat ochranné pracovní pomůcky:	
a) Ano	98
b) Ne	4
c) Je to pouze na vlastní zvážení rizika.	6
2. Označte, které z níže uvedených tvrzení je pravdivé:	
a) Dodržovat pokyny a postupy, se kterými byl zaměstnanec seznámen, a dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost a o své zdraví.	90
b) Pracovat dle svého vlastního uvážení, i když je to v rozporu s pracovním postupem.	17
c) Zaměstnanec smí na pracovišti kouřit a používat alkoholické nápoje či omamné látky.	1
3. Úraz, který se stal na pracovišti, musí být:	
a) Ošetřen, zapsán do knihy úrazů, neprodleně ohlášen nadřízenému pracovníkovi.	104
b) Úraz není nutné nahlásit zástupci zaměstnavatele.	4
c) Vznik musí být oznámen do 2 let.	0
4. Před uvedením zařízení do provozu je zaměstnanec povinen:	
a) Kontaktovat výrobce.	3
b) Seznámit se s návodem k obsluze, s riziky bezpečnosti práce, pracovním postupem a překontrolovat bezpečný stav.	102
c) Dostatečně si odpočinout, aby nebyl při práci unavený.	3

Zdroj: vlastní zpracování

2.3.2 Výsledky testu nezávislosti – Formplast Purkert, s.r.o.

Během provádění testu je důležité volit vhodnou hladinu statistické významnosti, která vyjadřuje míru rizika, že jsme se mohli splést a náhodně přijali hypotézu za pravdivou. V této bakalářské práci byla hladina statistické významnosti stanovena na 5 %. Pokud výsledky testu dosáhnou této hladiny, můžeme se s 95 % jistotou spolehnout na správnost přijaté hypotézy. Zeleně označené výsledky jsou větší než zvolená hladina významnosti. Pro test nezávislosti byly vybrány 4 otázky dotazníkového šetření, které jeví rozdíl v odpovědích mezi kategoriemi respondentů (pohlaví, věk a délka odpracované doby). Níže (viz tabulka 4) jsou červeně označené P-hodnoty u zkoumaných vztahů bez prokázané statistické závislosti. Analýzou odpovědí respondentů byly nalezeny statistické závislosti u tří otázek, naopak statistická závislost mezi pohlavím respondent nebyla prokázána u otázky na přílišný hluk na pracovišti. Analýzou se potvrdila závislost mezi pohlavím respondenta a jeho odpovědi na otázku, zda vnímají přílišné horko, chlad nebo průvan na svém pracovišti – zde si na to stěžovaly častěji ženy než muži. Podobné výsledky shledáváme u zkoumaného vztahu číslo 2. Ve vztahu č. 3 byla prokázána závislost mezi pohlavím respondenta a jeho odpovědi na otázku ohledně pracovního přepínání – v tomto případě si častěji stěžovali muži než ženy.

Tabulka 4 - Výsledek Chí-kvadrát testu dle **pohlaví** Formplast Purkert, s.r.o.

Číslo zkoumaného vztahu	Popis	P – hodnota
1	přílišné horko nebo chlad, průvan – ženy	0,041
2	na podlaze je velké množství nečistot, překážek při chůzi – ženy	0,003
3	riziko pracovního přepínání – muži	0,001
4	přílišný hluk na pracovišti – ženy	0,423

Zdroj: vlastní zpracování

Závislost odpovědí na věku pracovníka vyšla ve třech případech jako významná (viz tabulka 5). V případě odpovědi, zda je na podlaze velké množství nečistot a překážek při chůzi, se nejedná o významnost na zvolené hladině. Při porovnání výsledků starší pracovníci vnímají pracovní prostředí více pozitivně (kategorie starších 40 let), naopak pracovníci ve věkové kategorii od 20 do 40 let odpovídají spíše negativně.

Tabulka 5 - Výsledek Chí-kvadrát testu dle věku Formplast Purkert, s.r.o.

Číslo zkoumaného vztahu	Popis	P – hodnota
1	přílišné horko nebo chlad, průvan – od 20 let do 40 let včetně	0,005
2	na podlaze je velké množství nečistot, překážek při chůzi – od 20 let do 40 let včetně	0,612
3	riziko pracovního přepínání – od 40 let do 50 včetně	0,007
4	přílišný hluk na pracovišti – od 20 let do 40 let včetně	0,003

Zdroj: vlastní zpracování

Odpovědi analyzované dle délky pracovního poměru ve společnosti Formplast Purkert, s.r.o. vykazují významnou hladinu závislosti u všech vztahů kromě otázky na přílišný hluk (viz tabulka 6). Zde je interpretace podobná, jako v předchozím testu dle věku. Pracovníci, kteří ve firmě Formplast Purkert, s.r.o. pracují déle než 2 roky, vnímají pozitivněji pracovní prostředí. Nově nastoupivší pracovníci a zaměstnanci do 2 let pracovní doby odpovídají spíše negativně.

Tabulka 6 - Výsledek Chí-kvadrát testu dle **odpracované doby** Formplast Purkert, s.r.o.

Číslo zkoumaného vztahu	Popis	P – hodnota
1	přílišné horko nebo chlad, průvan- 1-2 roky včetně	0,000031
2	na podlaze je velké množství nečistot, překážek při chůzi- 1-2 roky včetně	0,047
3	riziko pracovního přepínání- 1-2 roky včetně	0,040
4	přílišný hluk na pracovišti- 1-2 roky včetně	0,963

Zdroj: vlastní zpracování

2.3.3 Vyhodnocení dotazníku Společnosti XY

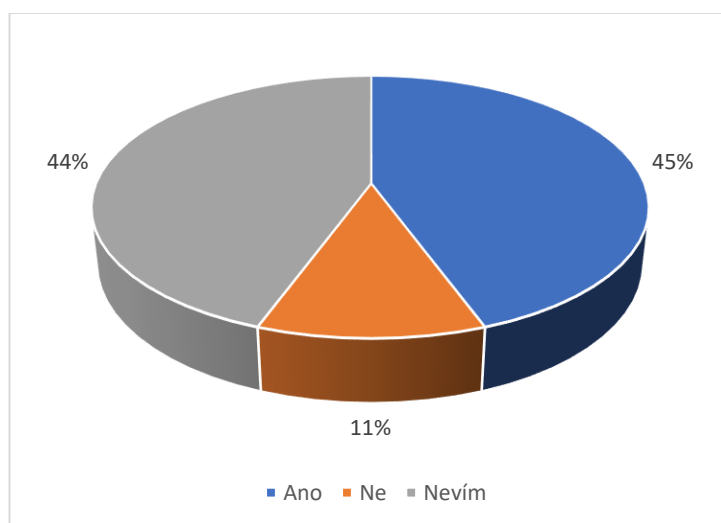
V této kapitole naleznete vyhodnocení dotazníku za Společnost XY. Stejně jako u firmy Formplast Purkert, s.r.o. zde jsou prezentovány otázky, které mají vliv na závěrečné doporučení či poukazují na rozdíly mezi společnostmi.

Ve společnosti XY jsou ve výrobních profesích zaměstnání převážně muži, a to z devadesáti procent. Deset procent tvoří ženská populace. Dotazník vyplnilo tedy padesát mužů a čtyři ženy ve věkovém průměru 40-50 let a s délkou pracovního průměru 2-5 let. Za zmínku stojí, že ve společnosti XY dotazník nevyplnili respondenti do 20 let.

Dotazník vyplnilo 22 % respondentů ve věkové kategorii od 20 let do 30 včetně. Nejpočetnější skupinou je věková kategorie od 30 let do 40 let včetně, která má 43 % odpovídajících. Dále pak s 26 % respondentů od 40 let do 50 let včetně a poslední nad 50 let dotazník vyplnilo 9 % dotázaných. Žádný respondent neuvedl věkovou kategorii do 20 let včetně. Dle odpracované doby ve Společnosti XY dotazník vyplnilo 5 % respondentů, kteří pracují méně než rok. 11 % dotázaných, kteří pracovali 1-2 roky. Nejpočetnější zastoupenou skupinou je pracovní poměr v délce nad 2-5 let 43 %. 41 % jsou respondenti, kteří ve společnosti pracují více jak 5 let.

Otázka č. 1 - Jak jste spokojeni se zázemím a vybavením svého pracoviště?

Ani ne polovina zaměstnanců je spokojena se zázemím a vybavením svého pracoviště. Za pozornost stojí, že 24 respondentů neví (viz obrázek č. 17). Z vlastních odpovědí vyplývá, že poukazují na nedostatek pracovního nářadí, dokonce že toto nářadí je zastaralé. Dále poukazují na absenci pracovního prostoru, chlad na pracovišti. Z výsledků tohoto šetření by autorka doporučovala kompletní inventuru pracovního nářadí na jednotlivých pracovištích, nákup chybějícího či obnovu zastaralého nářadí/ pomůcek. V případě poukazování na chlad, navrhuje delší časové měření teploty na pracovištích například v rámci čtrnácti dnů a následnou optimalizaci teplotních podmínek dle zákona č. 262/2006 Sb. o pracovním poměru, který stanoví, že zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky, včetně vhodné teploty na pracovišti, popřípadě dle spokojenosti zaměstnanců. (ČESKO, 2006)



Obrázek č. 17: Spokojenost s pracovištěm? Společnost XY

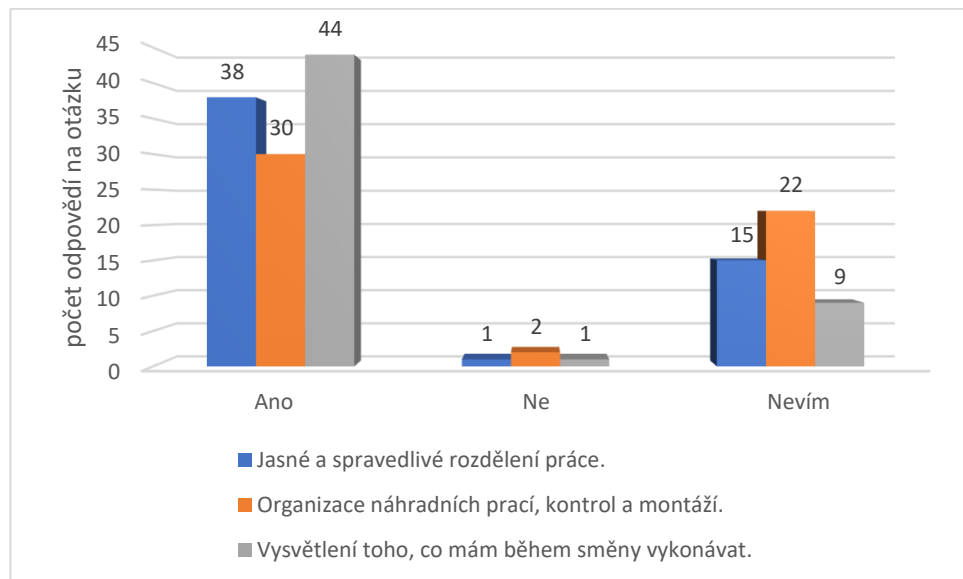
Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 2 - Jak vnímáte organizaci a chod Vašeho týmu?

Jedná se o stejnou otázku jako u předešlé společnosti, zaměstnanci měli označit odpověď emotikonem, který správně vystihuje otázku.

Organizace a chod týmu je vnímána spíše pozitivně, překvapivým elementem jsou odpovědi neví, které tvoří asi třetinu, někde až polovinu daných odpovědí – přehlednost a srozumitelnost pracovních úkonů, kvalitativní problémy, zpětná vazba na výkon. Autorka se

domnívá, že se lidé v této společnosti bojí svobodně vyjádřit, mají obavy z případných postihů. K těmto závěrům jsem došla během působení v této firmě v časovém horizontu dvou měsíců. Lidé mají obavy se na něco zeptat, na něco poukázat, rozporovat, podat stížnost. Logickým doporučením je tedy změna zaměstnání nebo výměna managementu. V otázce pracovních úrazů se lidé domnívají, že by prospěla větší informovanost o vzniklých pracovních úrazech. Hodně lidí se domnívá, že jim nešlo předejít.



Obrázek č. 18: Spokojenost s vedením týmu? Společnost XY

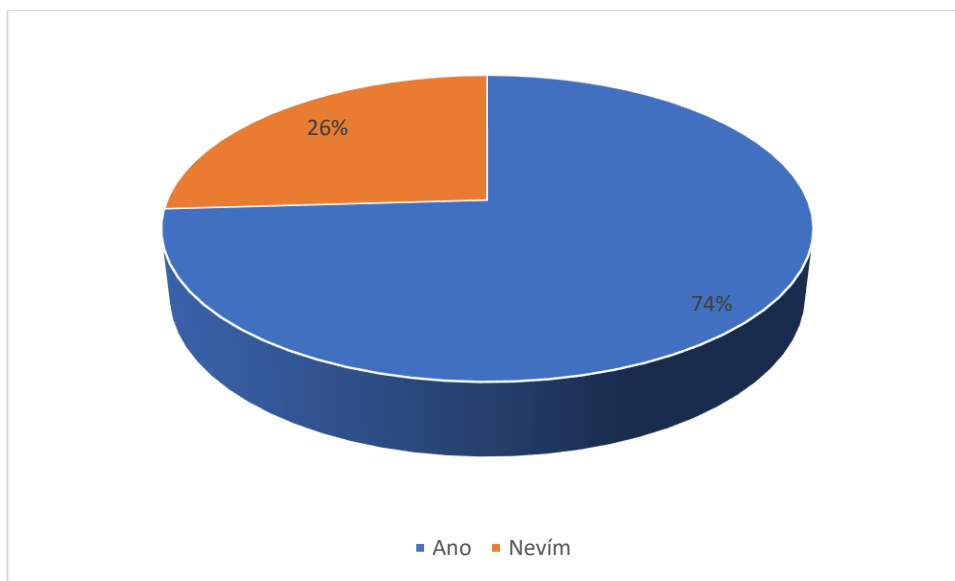
Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 3 - Víte o pracovních úrazech, které se ve firmě staly? Myslíte, že jim bylo možno předcházet?

Zde měli respondenti otevřenou otázku s možností vlastní odpovědi, kde byla zaznamenána odpověď u 22 z nich. Respondenti odpovídali, že vědí o pracovních úrazech. Otázka, zda si myslí, že by se jim dalo předcházet, byla hodnocena, že ano, neboť se jednalo o pracovní nepozornost. Autorka by z tohoto důvodu kladla větší důraz na seznámení s pracovními úrazy formou osobních pohovorů, u čehož by se seznámili i s nápravnými opatřeními. Vedoucí pracovník, který by pohovory prováděl, bude mít možnost získat zpětnou vazbu na celou problematiku BOZP ve firmě.

Otázka č. 4 – Jak jste spokojeni s kladením důrazu na bezpečnost a požární ochranu při práci?

Z dotazníkového šetření vyplývá, že ve Společnosti XY je spokojených s BOZP a PO 74 % dotázaných. Zbýlých 26 % neví. Zde by autorka navrhovala stejné řešení jako u firmy Formplast Purkert, s.r.o. a to dotazovat se zaměstnanců, proč nejsou spokojeni a jaké k tomu mají důvody. V návaznosti na tyto rozhovory udělat odpovídající opatření.

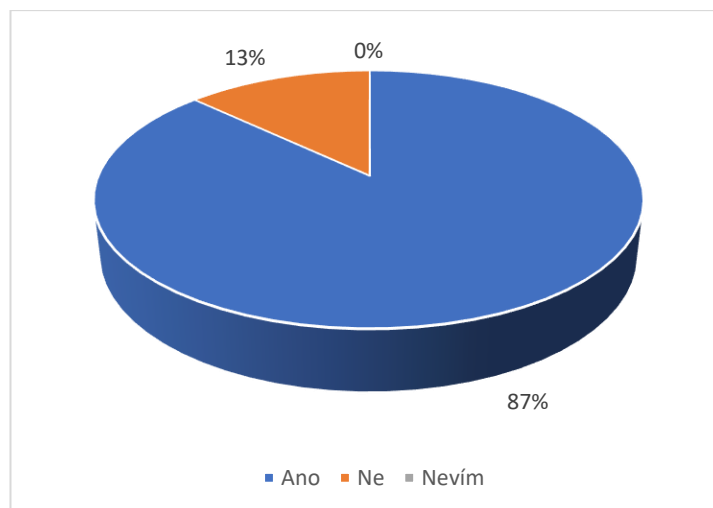


Obrázek č. 19: Jak jste spokojeni s kladením důrazu na BOZP? Společnost XY

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 5 - Máte k dispozici všechny ochranné pomůcky (brýle, obuv, přilbu, boty, oblečení a jiné.)?

Zaměstnanci mají k dispozici veškeré pracovní pomůcky (viz obrázek č. 18), v menšině je navrhováno doplnění pracovního oblečení v zimních měsících a při práci venku. Zde by autorka doporučovala prověřit akutní potřeby daných pracovníků v chladném počasí a v zimě společně s bezpečnostním technikem. Ochranné oblečení následně navýšit či nechat ve stávajícím stavu.

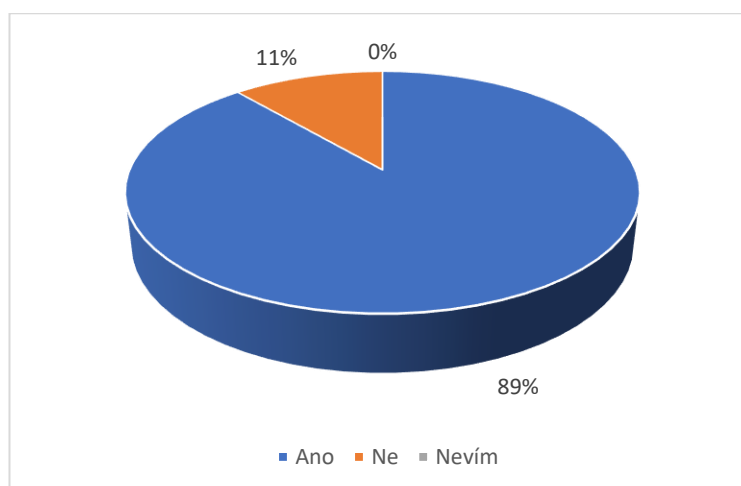


Obrázek č. 20: Máte k dispozici všechny ochranné pomůcky? Společnost XY

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 6 - Užíváte při práci veškeré tyto ochranné pracovní pomůcky, které máte?

V této společnosti jsou OPP používány, šest jednotlivců (viz obrázek č. 19), kteří pracují ve firmě více jak pět let to považují za zbytečné, obtěžující. Při školení BOZP by autorka navrhovala zdůraznění nutnosti používání ochranných pomůcek s praktickými příklady možných úrazů při nepoužívání těchto pomůcek.

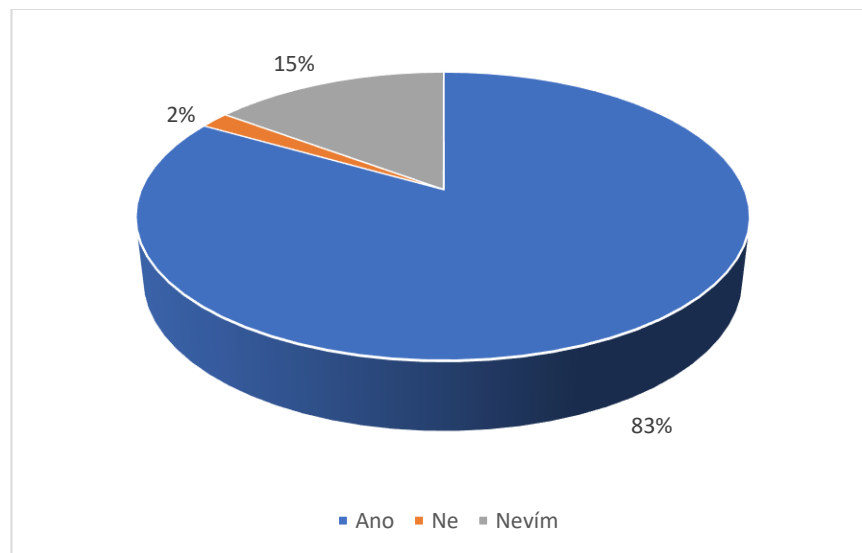


Obrázek č. 21: Užíváte při práci ochranné pracovní pomůcky? Společnost XY

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 8 - Byl jste proškolen při nástupu do práce, dále pak při změně druhu práce, změně pracovního zařazení nebo změně pracovních, technologických a výrobních postupů?

Společnost XY dbá na etický kodex, jak již bylo v předešlé kapitole napsáno, tak se i z dotazníkového šetření potvrdilo. Jsou připraveni řešit případné problémy s tím související.



Obrázek č. 22: Byl jste proškolen při nástupu do práce? Společnost XY

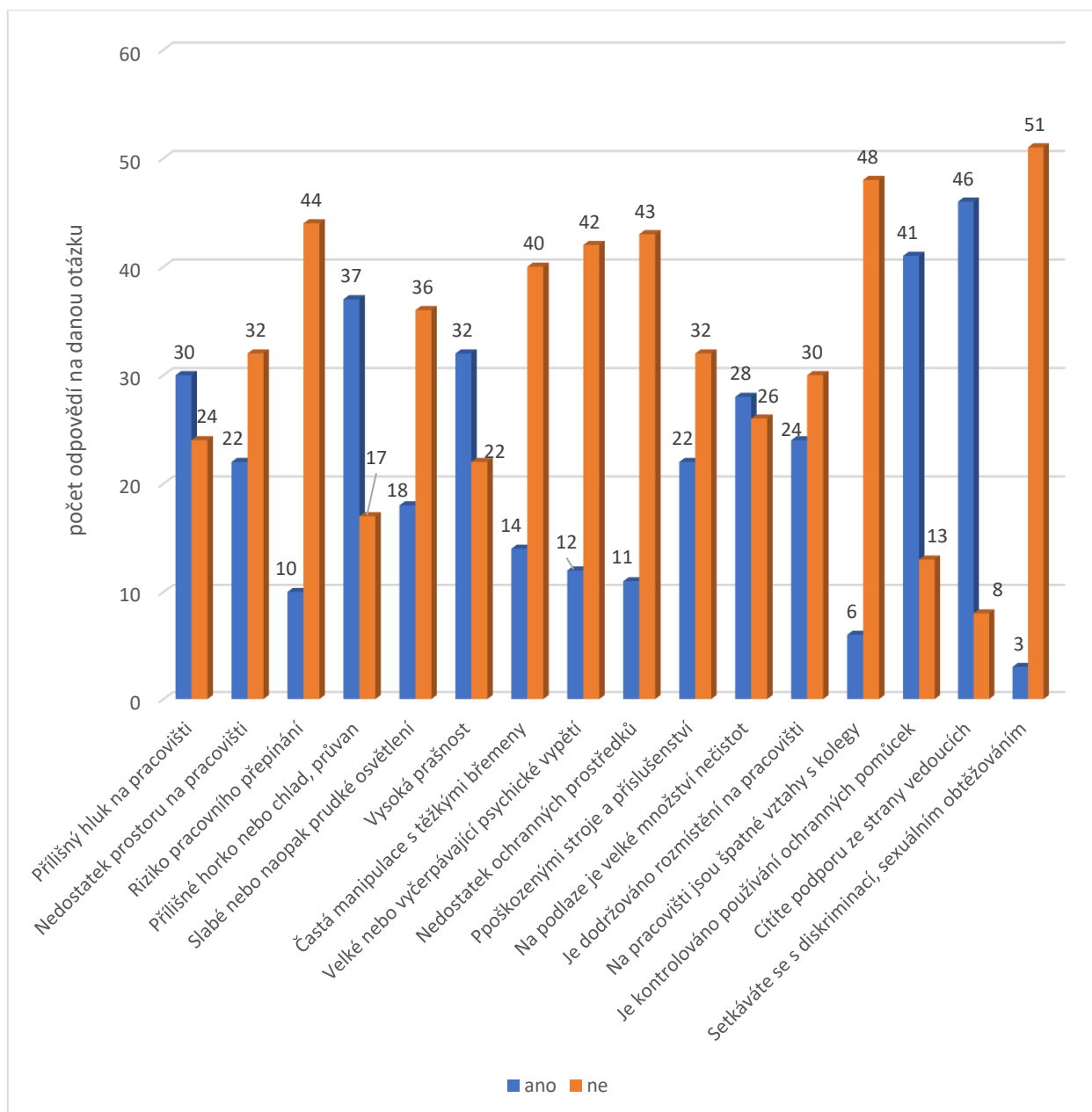
Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 9 - Dbá vaše firma na etický kodex, je připravena řešit diskriminaci, sexuální obtěžování a jiné?

Ve většině případů jsou zaměstnanci školeni a proškolení (45 odpovědí), z vlastních odpovědí vyplynulo, že v některých případech není co proškolovat, někdy je to absence samotného školitele „nemá kdo“ nebo nemá čas. V tomto případě se autorka domnívá, že proces zaškolení, proškolení, doškolení by měl být zcela v kompetenci personálního oddělení, které musí mít k daným procesům písemně vedené záznamy, kterými prokáže provedení daných školení. Zde by apelovala na zodpovědnosti vedoucích pracovníků.

Otázka č. 16 Domníváte se, že na Vašem pracovišti se vyskytuje některé z níže uvedených tvrzení?

V otázkách, které poukazují na subjektivní vnímání pracovních podmínek na pracovišti, autorka níže okomentovala ty, které neodpovídají standardu a jsou k zamyšlení. Níže naleznete graficky znázorněný přehled odpovědí.



Obrázek č. 23: Výskyt rizik na pracovišti Společnost XY

Zdroj: vlastní zpracování

Více jak polovina zaměstnanců, kteří vyplnili tento dotazník, poukazují na přílišný hluk na pracovišti. Zde autorka navrhuje opětovné měření hluku na pracovišti. Společnost XY disponuje úseky, které jsou i na horní hranici druhého hlukového pásma. Pokud by se měřením prokázalo, že spadají již do pásma tři, bylo by nutné přistoupit k opatřením, jako je například striktní dodržování užívání pracovních protihlukových pomůcek a lékařské prohlídky v kratších periodických intervalech.

Třetina lidí poukazuje na vedro, chlad a průvan. Zde by autorka navrhla optimalizaci teplotního „nestandardu“. V rámci energetické krize přešla společnost XY na celofiremní snižování nákladů, kdy jedním z opatření bylo snížení teploty v dělnických prostorách, kde nařízení generálního ředitele znělo (vnitropodnikové nařízení Společnosti XY, 2020): „*Snížení teploty na všech výrobních halách, kde není nutně požadována technologická teplota, na max. 12 °C*“. Zde by autorka doporučovala přehodnocení daného nařízení a navýšení teploty pro optimální pracovní podmínky.

Více jak polovina respondentů poukazuje na vysokou prašnost na pracovišti. Zde autorka navrhuje zaměřit se na technologické postupy dané práce, tím pádem na možnosti eliminace prachu, kterými mohou být různé varianty odsávání, vzduchových filtrů a zamezení větrání daných prostor.

Lidé často poukazují na poškozené stroje a příslušenství. Je otázkou, zda k danému poškození dochází opotřebením či nevhodnou manipulací a používáním. Zde by se autorka zaměřila na pracovní postupy daného pracoviště, důkladně by kontrolovala servisní knihy s případy poruch strojů a náradí, důsledně prováděla nápravná opatření, aby k daným poruchám nedocházelo.

Více jak polovina zaměstnanců poukazuje na velké množství nečistot a překážek při chůzi. Řešením by mohly být layouty pracovišť, důsledná a opakovaná kontrola jejich dodržování, úklidy pracovišť při předávání směn a větší týdenní, měsíční generální úklidy. Tato otázka úzce koresponduje s otázkou číslo 32, kdy více než polovina dotazovaných se domnívá, že se nedodržuje rozmístění na pracovních stolech, layouty a rozložení pracovních pomůcek. K danému by autorka kromě opatření viz výše navrhovala zaměření na metodu 5S – obrazové předlohy standardu pracovišť, případně rozložení pomůcek.

Poslední 4 otázky dotazníkového šetření byly opět použity jako krátký znalostní test. Zeleně jsou podbarveny správné odpovědi. Pracovníci ve všech 4 případech nejčastěji odpověděli správně. Z hlediska úspěšnosti byla nejvíce zrádná otázka číslo 3, kdy pouze 2 pracovníci neoznámili správnou. Úspěšnost testu byla mnohem vyšší než v předcházející společnosti.

Tabulka 7 - Test bezpečnosti a ochrany zdraví při práci Společnost XY

1. Je povinnost zaměstnance užívat ochranné pracovní pomůcky:	
a) Ano	54
b) Ne	0
c) Je to pouze na vlastní zvážení rizika.	0
2. Označte, které z níže uvedených tvrzení je pravdivé:	
a) Dodržovat pokyny a postupy, se kterými byl zaměstnanec seznámen, a dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost a o své zdraví.	53
b) Pracovat dle svého vlastního uvážení, i když je to v rozporu s pracovním postupem.	1
c) Zaměstnanec smí na pracovišti kouřit a používat alkoholické nápoje či omamné látky.	0
3. Úraz, který se stal na pracovišti, musí být:	
a) Ošetřen, zapsán do knihy úrazů, neprodleně ohlášen nadřízenému pracovníkovi.	54
b) Úraz není nutné nahlásit zástupci zaměstnavatele.	0
c) Vznik musí být oznámen do 2 let.	0
4. Před uvedením zařízení do provozu je zaměstnanec povinen:	
a) Kontaktovat výrobce.	1
b) Seznámit se s návodem k obsluze, s riziky bezpečnosti práce, pracovním postupem a překontrolovat bezpečný stav.	52
c) Dostatečně si odpočinout, aby nebyl při práci unavený.	1

Zdroj: vlastní zpracování

2.3.4 Výsledky testu nezávislosti – Společnost XY

Jak bylo zmíněno u vyhodnocení testu nezávislosti ve společnosti Formplast Purkert, s.r.o., zeleně označené P-hodnoty jsou menší než zvolená hladina významnosti. Červeně označené P-hodnoty se týkají neprokázané statistické závislosti na zvolené otázce dle kritéria, kterými byl věk a délka odpracované doby.

V případě Společnosti XY nebylo možné statisticky vyhodnotit chí-kvadrát test pro ověření vztahu mezi pohlavím a vybranými odpověďmi, jelikož autorka neměla dostatek hodnot pro vyhodnocení, z důvodu vyplnění dotazníku padesáti muži a čtyřmi ženami.

V případě závislosti odpovědí na věku pracovníka nebyla prokázána statistická závislost u třech otázek (viz tabulka 8). Zkoumaný vztah č. 1 vyšel jako jediný statisticky významný. Jednalo se o otázku na přílišný hluk na pracovišti, kdy většina respondentů uvedla, že na pracovišti je nadměrné množství hluku. Nicméně častěji si na hluk stěžovali respondenti starší 30 let. Tento vztah mezi věkem respondenta a odpovědí na otázku ohledně hluku byl prokázán testem nezávislosti.

Tabulka 8 - Výsledek Chí-kvadrát testu dle věku Společnost XY

Číslo zkoumaného vztahu	Popis	P – hodnota
1.	přílišný hluk na pracovišti- od 30 let do 40 let včetně	0.065
2	přílišné horko nebo chlad, průvan- od 30 let do 40 let včetně	0,654
3	vysoká prašnost- od 30 let do 40 let včetně	0,304
4	na podlaze je velké množství nečistot, překážek při chůzi- od 30 let do 40 let včetně	0,822

Zdroj: vlastní zpracování

Přestože respondenti, kteří pracovali v délce nad 2–5 let, si stěžovali častěji na níže uvedené otázky (viz tabulka 9), statistická závislost nebyla prokázána ani v jednom případě vztahu odpovědí respondentů a délky odpracované doby.

Tabulka 9 - Výsledek Chí-kvadrát testu dle **odpracované doby** Společnost XY

č. zkoumaného vztahu	Popis	P – hodnota
1.	přílišný hluk na pracovišti – nad 2-5 let	0,814
2	přílišné horko nebo chlad, průvan- nad 2-5 let	0,999
3	vysoká prašnost- nad 2-5 let	0,403
4	na podlaze je velké množství nečistot, překážek při chůzi- nad 2-5 let	0,737

Zdroj: vlastní zpracování

3 Nalezená zjištění a doporučení

Ačkoliv jsou obě firmy výrobní s jinými výrobními komponenty, liší se především pracovními podmínkami, které poskytují svým zaměstnancům. Obě firmy dodržují předpisy BOZP, řeší pracovní úrazy, lékařské prohlídky zaměstnanců. U firmy Formplast Purkert, s.r.o. autorka vidí největší nedostatky v neúplném využívání veškerých pracovních pomůcek, které zaměstnanci mají k dispozici včetně pracovních oděvů. Subjektivní vnímání hluku na pracovišti, nedostatečné pracovní místo a v neposlední řadě horko, chlad či průvan, na které poukazuje ženská část zaměstnanců lze zařadit do dlouhodobých úkolů, na které by se měla společnost zaměřit. Firma by měla zkontrolovat osvětlení, eliminovat překážky při chůzi a hodnotit zaměstnance – podávat zpětnou vazbu na výkon. Ve firmě Formplast Purkert, s.r.o. jsou zaměstnanci školení v oblasti BOZP každý rok v pravidelných intervalech.

Společnost XY by se měla zaměřit na dovybavení pracovišť pracovním nářadím, teplotní regulací napříč firmou, dále případným dovybavením pracovního oblečení. Velký problém autorka vidí i ve firemní kultuře, lidé mají obavu něco sdělit a na něco poukázat, případně doporučit. Věci, které neodpovídají standardu, přecházejí a berou je za vlastní. Právě důvod z obavy rozklíčování možného dotazníkového stěžovatele vedl k velmi nízké návratnosti vyplněných dotazníků. Zde by autorka ráda využila podklady z přílohy C a D, kdy tento navržený formulář by autorka doporučila zavést i ve Společnosti XY. Řádným vedením pohovorů a hodnocením pracovního výkonu získáme zpětnou vazbu sloužící nejenom ke zlepšení BOZP na pracovišti. Zaměstnanci poukazují na přílišný hluk, vysokou prašnost, poškozené stroje a příslušenství, velké množství nečistot a překážek při chůzi. Zaměřit by se firma měla také na zaškolení – doškolení v rámci BOZP, které by mělo být standardem. Ve společnosti XY jsou zaměstnanci školeni jednou krát za dva roky.

Z dotazníků obou firem všeobecně vyplývá že, zaměstnanci při práci nevyužívají veškeré pracovní pomůcky, které mají k dispozici, tím porušují povinnost, které stanovuje právní předpis. Zaměstnavatel má pravomoc v daném případě dát výpověď, protože dle § 105 odst. 4 písm. d) zákoníku práce je zaměstnanec povinen osobní ochranné pracovní pomůcky používat. (Podnikatel.cz, Lze dát zaměstnanci výpověď, 2023)

Obě firmy by měly dohlížet na nošení pracovních oděvů, proto bych z tohoto důvodu navrhovala kontrolu nošení oděvů každý den vedoucím jednotlivých středisek. Každý zaměstnanec při nástupu do pracovního poměru dostane pracovní obuv, pracovní oblečení

a pracovní pomůcky, které jsou nezbytné pro výkon jeho práce. Toto se řídí dle zákoníku práce a to konkrétně § 104 zákona č. 262/2006 Sb. Je také důležité mít vytvořený systém poskytování OOPP, které bude obsahovat například – zhodnocení potencionálních rizik a následně na tomto zhodnocení se stanoví výběr vhodných OOPP, dále jakým způsobem budou OOPP poskytovány, jak a v jakých případech mají zaměstnanci používat OOPP, v neposlední řadě také postupy, jak evidovat a vracet OOPP. (ČESKO, 2006)

Firmy dbají na etický kodex, problematiku diskriminace a sexuálního obtěžování by autorka navrhovala řešit formou whistleblowing, což je zavedení vnitřního anonymního oznamovacího systému, který vytváří bezpečné prostředí, kde se oznamovatelé nebudou bát sdělit informace oproti právním jednání o kterém se dozvěděli v rámci výkonu své práce. Cílem je náprava a omezení škody, dopadení pachatelů. Tato metoda je nová a její účinnost bude plánována od července 2023. Zaměstnavatel by měl vypracovat interní směrnici o ochraně oznamovatelů a tato směrnice bude chránit identitu oznamovatele a ochranu před případnými kroky ze strany zaměstnavatele jako jsou výpověď, snížení mzdy a podobně. (Podnikatel.cz, Od poloviny roku 2023 přibudou zaměstnavatelům nové povinnosti, 2023)

Dle dotazníku výrazná část dotazovaných poukazuje na přílišný hluk na pracovišti v obou dotazovaných podnicích. Dle měření krajské hygienické stanice, které ve firmě Formplast Purkert, s.r.o. proběhlo, je výrobní hala v pásmu dvě, což není života ohrožující. Jako doporučení autorka navrhuje používání osobních ochranných prostředků – špunty do uší, sluchátka, ovšem s jasně popsanými pravidly, aby nevzniklo případné další nebezpečí vyplývající nemožnosti slyšet zvuky – provoz manipulační techniky, jeřábů, výstražné a jiné upozorňovací signalizace. Dále reorganizovat pracoviště, změnit technologické a pracovní postupy, popřípadě instalovat pohlcovače zvuku – izolační prvky. Společnost XY se pohybuje na horní hranici druhého hlukového pásma. Pokud by se měřením prokázalo, že spadají již do pásma tři, bylo by nutné přistoupit k opatřením jako je například striktní dodržování užívání pracovních protihlukových pomůcek a lékařské prohlídky v kratších periodických intervalech (BOZP.cz, 2023)

V oblasti nedostatku místa na pracovišti by autorka navrhovala zvážit možnosti zvětšení stávajících výrobních ploch, popřípadě při splnění návratnosti investice i přístavbu nové haly. Z dotazníku vyplývá, že muži jsou ve větším pracovním stresu (zejména u Společnosti XY). Návrhem autorky je zde lepší organizaci práce, zavést již zmíněné pracovní pohovory, zvážit příčinu pracovního přepínání a v případě nadbytku přesčasových hodin je adekvátní nábor

nových pracovních sil. Nabízí se i možnost konzultací s odborníkem v oblasti psychologie či metodickým vedením nadřízeného v daném oddělení.

Ženská část populace, zejména ve firmě Formplast Purkert, s.r.o., poukazuje na přílišné horko, chlad či průvan. Muži tento problém nemají. Firma Formplast Purkert s.r.o. v minulých letech uvedla do provozu systém odvětrávání, i tak je značná část pracovníků výrazně nespokojena. Možností je například instalace klimatizací či méně nákladná investice do přenosných ventilátorů. Společnost Formplast Purkert, s.r.o. by se též měla zaměřit na kontrolu osvětlení, které je nutné k práci ve výrobě – nemělo by být ani slabé ani prudké, mělo by být optimalizováno, dle potřeb daného výrobního pracoviště a normy, kterou požaduje automobilový průmysl pro kontrolu vzhledových dílců.

Pro odstranění překážek při chůzi, layoutů a rozložení pomůcek doporučuji se řídit metodou 5S. Jedná se o metodu, která vede k eliminaci plýtvání, bezpečnosti na pracovišti a větší produktivity. U společnosti XY je zde velký prostor pro využití průřezem přes celé výrobní prostředí. Ve firmě Formplast Purkert, s.r.o. by se vedoucí pracovníci měli zaměřit na společné prostory – uličky pro manipulační techniku, společná pracoviště, logistické prostory.

Dle výsledků z dotazníku vyšlo, že ženám chybí na lisovně plastů Formplast Purkert, s.r.o. pracovní pomůcky, a to konkrétně brýle. Proto by autorka doporučila a apelovala na firmu, aby tyto ochranné prostředky zaměstnancům poskytla. Tyto brýle využívají při opracování výrobků, které není možné lisovat v požadované kvalitě z důvodu opotřebení vstřikovací formy. Nejedná se o velký náklad na pořízení, na dodatečné stanici opracování je necelých 20 zaměstnanců.

Organizace a chod týmu ve společnosti Formpalst Purkert s.r.o. je vnímána pozitivně, slabinou je zpětná vazba na výkon, kterou autorka doporučuje zefektivnit, protože jen tak může docházet k úspěšnému vedení a rozvoji zaměstnanců a zjištění nedostatků BOZP. Měla by se stát pravidelnou součástí běžného pracovního života a je zejména důležitá při plnění náročných a dlouhodobých úkolů. Bohužel ve Společnosti XY je pohled na řízení a pracovní prostředí více negativní. Zde by autorka apelovala na vedení společnosti, aby opravdu zavedli pohovory s pracovníky a získali od nich zpětnou vazbu k této problematice.

O pracovních úrazech, které se v obou firmách staly, ví minimální počet pracovníků. Nápravná opatření jsou sice nastavena tak, aby se již daný problém neopakoval, ale důležité je dané úrazy

společně s opatřeními zveřejnit na zaměstnanci přístupném portálu nebo veřejných vývěskách, kde by bylo možné i doplňovat případné nápady, zkušenosti, doporučení.

Autorka bakalářské práce doporučuje oběma společnostem aplikovat zejména následující opatření:

- **Zavést osobní pohovory s pracovníkem v rámci se zaměřením na BOZP, OOPP** a dostatečné množství a použití dalších pracovních pomůcek jako součást osobních pohovorů se zaměstnancem.
- **Zavést kontrolu používání osobních ochranných pracovních oděvů a pomůcek** ideálně na denní bázi.
- **Zavést školení pracovníků na metodu 5S**, následná kontrola a dodržování pořádku a layoutů pracovišť.
- **Zvýšit všeobecné informovanost zaměstnanců o pracovních úrazech** a přijatých nápravných opatření, která prošla důkladnou analýzou zaměstnavatele, aby předešla opakujícím se úrazům.
- **Zajistit měření hluku a prašnosti lokálně na jednotlivých pracovištích**, na základě měření provést nápravná opatření vedoucí k odhlučnění pracoviště a zamezení zvýšené prašnosti.

Závěr

Cílem práce bylo hodnocení úrovně BOZP ve dvou výrobních podnicích, zhodnocení opatření a vytvoření návrhů vedoucích ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců.

Bakalářská práce je rozdělena do třech částí. První shrnuje základní pojmy z oblasti BOZP, teoreticky přibližuje čtenáři do popisované problematiky. Ve druhé kapitole jsou popsány výrobní podniky a jejich systémy BOZP. V poslední části jsou na základě výsledků dotazníkového šetření a informací získaných z konzultací v podnicích navržena opatření zvyšující bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 108 respondentů z firmy Formplast Purkert, s.r.o. a 54 z firmy XY. Na základě zpracovaných výsledků společně s osobní komunikací se zaměstnanci byla vytvořena doporučení. V obou podnicích nebyly nalezeny žádné výrazné nedostatky, obě společnosti spolupracují s externími pracovníky pro BOZP, kteří provádí audity pracovišť a dokumentace a tím společnosti pomáhají s dodržováním předepsaných požadavků.

Autorky hlavní doporučení pro obě společnosti vedou ke zlepšení stavu v oblasti absence nošení pracovního oděvu, a získání zpětné vazby od zaměstnanců, hlučnosti na pracovišti, layoutů pracovišť, pracovních úrazů a subjektivního vnímání pracovních podmínek.

Nezbytnou součástí je nutnost podávání zpětné vazby - navržené hodnotící pohovory. Podchycení a kontrola veškerých aspektů by měla vést k větší bezpečnosti na pracovištích, k lepší informovanosti, zodpovědnosti a k důvěře ve vedení společnosti ze strany zaměstnanců. Zaměstnavatel by měl dále vyhodnocovat potenciální rizika, naslouchat zaměstnancům, provádět bezpečnostní, protipožární a lékařské prohlídky pracovišť. Opomenuta nesmí být pravidelná školení zaměstnanců v rámci bezpečnosti práce, požární ochrany a školení první pomoci.

Je důležité, aby si jak zaměstnanci, tak i zaměstnavatelé uvědomovali nutnost a důležitost dodržování bezpečnostních předpisů, protože zdraví máme pouze jedno a pouze člověk v duševní pohodě je schopen neočekávaných řešení a výkonů, je loajální a je připraven tvořit a neustále se zdokonalovat. Autorka je ráda, že svojí bakalářskou prací mohla alespoň částečně přispět k zvýšení úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví ve společnosti Formplast Purkert, s.r.o. a Společnosti XY.

Použitá literatura

ALSIM.CZ. Směrnice a předpisy v rámci legislativy. Alsim.cz [online]. 2017 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://www.bozpkurzy.cz/sluzby-bozp/smernice-predpisy/>

ARDON.CZ. Jak je to s minimální a maximální teplotou na pracovišti? A co pitný režim? Ardon.cz [online]. 2015 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: https://www.ardon.cz/clanek/151/jak-je-to-s-minimalni-a-maximalni-teplotou-na-pracovisti-a-co-pitny-rezim-?gad=1&gclid=Cj0KCQjwi46iBhDyARIsAE3nVrYGHEIvR5Spd8FSzWf8SrODcFh3Wk9JyTiyxzWZW8AM2pmJcOM4yKMaAnA9EALw_wcB

BEZPECNOSTPRACE.INFO. BOZP info – seznam zákonů, vyhlášek a vládních nařízení. Bezpecnostprace.info [online]. 2016 [cit. 2023-04-21]. Dostupné z: <https://www.bezpecnostprace.info/zakony/bozp-info-zakony-legislativa/>

BEZPECNOSTPRACE.INFO. Historie bezpečnosti a ochrana zdraví při práci. Bezpecnostprace.info [online]. 2014 [cit. 2023-02-12]. Dostupné z: <https://www.bezpecnostprace.info/bozp/historie-bezpecnosti-a-ochrany-zdravi-pri-praci/>

BEZPECNOSTPRACE.INFO. Práva a povinnosti BOZP, když jste zaměstnanec. Bezpecnostprace.info [online]. 2014 [cit. 2023-02-19]. Dostupné z: <https://www.bezpecnostprace.info/bozp/prava-a-povinnosti-bozp-kdyz-jste-zamestnanec/>

BEZPECNOSTPRACE.INFO. Řízení rizik BOZP. Hodnocení, posouzení, zpracování, prevence a metody. Bezpecnostprace.info [online]. 2019 [cit. 2023-03-22]. Dostupné z: <https://www.bezpecnostprace.info/rizika/rizeni-rizik-bozp/>

BEZPECNOSTPRACE.INFO. Zákonná školení. Která jsou a jak na ně? Bezpecnostprace.info [online]. 2014 [cit. 2023-02-19]. Dostupné z: <https://www.bezpecnostprace.info/skoleni/zakonna-skoleni-ktera-to-jsou-a-jak-na-ne/>

BOZP.CZ. Hluk na pracovišti ve vztahu k BOZP. Kdo a jak provádí měření, a jak hluk snížit? BOZP.cz [online]. 2016 [cit. 2023-04-02]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/hluk-na-pracovisti-ve-vztahu-k-bozp/>

ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. [online]. 2006 [cit. 2023-02-17]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262/zneni-20230101>

DOKUMENTACEBOZP.CZ. OOPP – poskytování, směrnice, evidenční listy, práva a povinnosti. dokumentace BOZP.cz [online]. 2016 [cit. 2023-02-23]. Dostupné z: <https://www.dokumentacebozp.cz/aktuality/oopp-poskytovani-smernice-evidencni-listy-prava-a-povinnosti/>

DOKUMENTACEBOZP.CZ. Co obsahuje dokumentace BOZP? Přehled toho nejdůležitějšího dokumentace. BOZP.cz [online]. 2015 [cit. 2023-02-27]. Dostupné z: <https://www.dokumentacebozp.cz/aktuality/co-obsahuje-dokumentace-bozp-prehled-toho-nejdulezitejsiho/>

GALVAS, Milan. Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí. Brno: Computer Press. 2007. ISBN 9788025118726.

JANÁKOVÁ, Anna. Abeceda Bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jihlava: ANAG. 2011, ISBN 978-80-7263-658-3.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. Pracovní právo pro neprávnický. Praha: Grada. Právo pro každého. 2012. ISBN 9788024740911.

NEUBAUER, Jiří, Marek SEDLAČÍK a Oldřich KŘÍŽ. Základy statistiky: aplikace v technických a ekonomických oborech. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4273-

NEUGEBAUER, Tomáš. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli o čem je současná BOZP. Aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer. 2016. ISBN 978-80-7552-106-4.

PODNIKATEL.CZ. Lze dát zaměstnanci výpověď, pokud nenosí předepsané pracovní oblečení? podnikatel.cz [online]. 2020 [cit. 2023-04-14]. Dostupné z: https://www.podnikatel.cz/clanky/vypoved-pokud-nenosi-predepsane-pracovni-obleceni/?fbclid=IwAR1ZtZGo0LOYBQuLX1ySNI_Yjf5Ngjc3pJHqJD2MnRKXa2_QvaDdQTrUi5Q

PODNIKATEL.CZ. Od poloviny roku 2023 přibudou zaměstnavatelům nové povinnosti. Podnikatel.cz [online]. 2023 [cit. 2023-04-6]. Dostupné z: https://www.podnikatel.cz/clanky/vypoved-pokud-nenosi-predepsane-pracovni-obleceni/?fbclid=IwAR1ZtZGo0LOYBQuLX1ySNl_Yjf5Ngjc3pJHqJD2MnRKXa2_QvaDdQTrUi5Q

PORTAL.MATEMATICKABIOLOGIE.CZ. Testování nezávislosti (Pearsonův chí-kvadrát test). Portal.matematickabiologie.cz [online]. 1999 [cit. 2023-04-21]. Dostupné z: <https://portal.matematickabiologie.cz/index.php?pg=aplikovana-analyza-klinickyh-a-biologickyh-dat--analyza-a-management-dat-pro-zdravotnicke-obory--testovani-hypotez-o-kvalitativnich-promennych--analyza-kontingencnich-tabulek--testovani-nezavislosti-pearsonuv-chi-kvadrat-test>

SMEJKAL, V., RAIS, K. Řízení rizik ve firmách a jiných organizacích. Granada. 2013. ISBN – 978-80-247-4644-9.

ŠALAMON, P. Národní příručka – Systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. MPSV A ČÚBP Praha. 2013. ISBN 80-86552-61-6.

ŠENK, Zdeněk. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: prakticky a přehledně podle normy OHSAS. 2., aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG. 2012. ISBN 9788072637379.

VALA, Jiří. Systémové řízení bezpečnosti a ochrany zdraví v organizacích. Praha: Wolters Kluwer. 2016. ISBN 978-80-7552-109-5.

Přílohy práce

Příloha A Návrh záznamového formuláře hodnotícího rozhovoru

Příloha B Hodnocení zaměstnance ve zkušební době

Příloha C Záznamový formulář Formplast Purkert, s.r.o.

Příloha D Informace 5S Formplast Purkert, s.r.o.

Příloha E Dotazník Formplast Purkert, s.r.o a Společnost XY

Příloha F: Vyhodnocení dotazníkového šetření Formplast Purkert, s.r.o.

Příloha G: Vyhodnocení dotazníkového šetření Společnost XY

Příloha A: Návrh záznamového formuláře hodnotícího rozhovoru

Příloha č. 3: Návrh záznamového formuláře hodnotícího rozhovoru

HODNOTÍCÍ POHOVOR

HODNOCENÝ PRACOVNÍK		
<i>Jméno a příjmení</i>	<i>Organizační zařazení</i>	
HODNOTITEL		
<i>Jméno a příjmení</i>	<i>Datum</i>	<i>Hodnocené období</i>

I. HODNOCENÍ DLE KRITÉRIÍ STANOVENÝCH PRO KONKRÉTNÍ PRACOVNÍ POZICI

<i>Kritérium:</i> (popis pracovních úkolů)	<i>Míra plnění:</i>	
	1. nad očekávání 2. v souladu s očekáváním	
A/		
B/		
C/		
D/		
E/		
<i>Důvod neplnění:</i> (subjektivní a objektivní příčiny)		

II. CÍLE PRO NÁSLEDUJÍCÍ OBDOBÍ

<p><i>Cíle pro následující období:</i></p>	<p>od do</p>	
<p>Maximálně 5 – 7 hlavních cílů při dodržení zásady SMART (Specifický, Měřitelný, Akceptovaný, Realistický, Termínovaný):</p>	<p>Stanovte t e r m í n, z p ů s o b m ě ř e n í – co je měřítkem splnění úkolu. Je možné dohodnout se na průběžných konzultacích, týkajících se plnění stanovených cílů.</p> <p>Cíle by měly vycházet z poznatků zjištěných při hodnocení jednotlivých kritérií viz. I., měly by být přijatelné pro obě strany; měly by být výsledkem vzájemné diskuze a ujasňování si svých</p>	
	<p>termín</p>	<p>způsob měření</p>

III. KLÍČOVÉ UDÁLOSTI

Klíčová událost – situace, ve které podal hodnocený mimořádně dobrý nebo mimořádně špatný výkon.

Doporučení:

Zaznamenávejte si takovéto situace průběžně. Je pravděpodobné, že při hodnotícím pohovoru si vybavíte pouze některé (např. na efektu nedávnosti). Při prvním pohovoru zůstane tento pravděpodobně nevyplněn. Bude doplňován v průběhu následujícího hodnoceného období. Záznam klíčové události obsahuje stručný popis toho, co se stalo, popř. datum, kdy se událost odehrála.:

IV. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Víte o pracovních úrazech, které se ve firmě staly? Myslíte, že jim bylo možno předcházet?

Jak jste spokojen s kladením důrazu na bezpečnost a požární ochranu při práci?

Máte k dispozici všechny ochranné pomůcky (brýle, obuv, přilbu, boty, oblečení a jiné.)?
Pokud ne, jaké vám chybí?

Užíváte při práci veškeré tyto ochranné pracovní pomůcky, které máte? Pokud ne, proč?

Vaše náměty, připomínky a doporučení k BOZP a PO:

VYJÁDŘENÍ HODNOCENÉHO

VYJÁDŘENÍ HODNOTITELE

Vyhotovuje se v trojím vyhotovení (1x hodnotitel, 1x hodnocený, 1x osobní spis zaměstnance).

Podpis hodnoceného

Podpis hodnotitele

Příloha B: Hodnocení zaměstnance ve zkušební době

Hodnocení ze strany zaměstnance

Jméno hodnoceného:

hodnocení za období:

Jméno hodnotícího:

Průběh zaškolení a spokojenost s pracovní pozicí

1. JAK PROBÍHAL PRVNÍ MĚSÍC PO NÁSTUPU, MĚL/A JSTE POCIT, ŽE MÁTE DOSTATEK INFORMACÍ PRO VÝKON POZICE?

2. NA KOLIK PROCENT BYSTE ŘEKL/A, ŽE OVLÁDÁTE SVOU POZICI AKTUÁLNĚ? VIDÍTE NA SOBĚ POSUN OD NÁSTUPU?

3. DAŘILO SE VÁM V PRŮBĚHU ZKUŠEBNÍ DOBY VČAS PLNIT ZADANÉ ÚKOLY?

4. PŘINESL/A JSTE NĚJAKÉ NOVÉ NÁPADY?

5. MÁTE POCIT, ŽE JSTE PRACOVAL/A SAMOSTATNĚ A BEZ VĚTŠÍ POMOCI?

6. OBJEVIL SE VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ NĚJAKÝ NÁROČNÝ ÚKOL, SE KTERÝM JSTE SI NEPORADIL/A? JAK JSTE POSTUPOVAL/A?

7. CO VÁM VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ POMOHLA, CO VÁM ADAPTACI USNADNILO? A VYSKYTLY SE NAOPAK I NĚJAKÉ PROBLÉMY, KTERÉ VÁM JI ZNESNADNILY?

Spokojenost s pracovním prostředím a kolektivem

8. MÁTE KE SVÉ PRÁCI VŠECHNY POTŘEBNÉ NÁSTROJE A KVALITNÍ VYBAVENÍ?

9. CÍTÍTE SE DOBRĚ V PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ, VYHOVUJÍ VÁM PRACOVNÍ PODMÍNKY?

10. JAK SE VÁM S KOLEGY SPOLUPRACUJE, POMOHLI VÁM S ADAPTACÍ?

11. JAK RYCHLE JSTE SE ZAPOJIL/A DO KOLEKTIVU, MÁTE POCIT, ŽE VÁS KOLEGOVÉ PŘIJALI MEZI SEBE?

Rozvoj a vzdělávání

12. POPIŠTE SCHOPNOSTI, DOVEDNOSTI NEBO OSOBNOSTNÍ RYSY, NA KTERÝCH BYSTE CHTĚL/A DO BUDOUCNA ZAPRACOVAT.

13. NA ZÁKLADĚ SVÝCH SILNÝCH I SLABŠÍCH STRÁNEK ZKUSTE DEFINOVAT ŠKOLENÍ, KURZY, KONFERENCE ČI SEMINÁŘE, KTERÉ BYSTE RÁD/A ABSOLVOVAL/A.

14. KDE BY JSI SE CHTĚL VIDĚT ZA 1 RESPEKTIVE 3 ROKY A JAK BY JSI SI NAPLÁNOVAL SVŮJ DALŠÍ ROZVOJ?

1 rok:

3 roky:

BOZP


15. JAKÉ MÁTE PŘIPOMÍNKY K BOZP? MÁTE DOSTATEK OPP A UŽÍVÁTE JE? VÍTE O PRACOVNÍCH ÚRAZECH, KTERÉ SE STALY? JAKÉ ZLEPŠENÍ V RÁMCI BEZPEČNOSTI NA PRACOVIŠTI BYSTE DOPORUČIL/A?

Datum:

Podpis hodnoceného:

Podpis hodnotícího:

Příloha C: Záznamový formulář Formplast Purkert, s.r.o.

Číslo stroje:	Matrice:	Směna č.:	Jméno operátora:	
Audit pracoviště Lisování				
				
Krok	Pracovní úkon	ANO	NE	Poznámka k OK stavu
1	Je správně provedeno uvolnění prvního výhozu formy dle formuláře QM-F-75-01-14? Formulář je vyplněný ve všech bodech včetně kvality, šarže hmoty včetně podpisu hmotáře a vlhkosti hmoty (pokud je požadována)			
2	Odpovídá předpis PI skutečnému nastavení na lise a vypsáním parametrům v uvolňovacím formulář QM-F-75-01-14?. PI versus lis versus uvolňovací formulář.			
3	Je pracovník řádně zaučen na pracovišti? Zná pracovní instrukce a poslední reklamace, popř. zná, kde je má hledat.			
4	Je dodržen layout pracoviště dle TPV karty(včetně označených beden na zmetky)?			
5	Odpovídá postup v TPV kartě skutečnosti?			
6	Je na pracovišti čisto? Žádná voda, olej, je pracoviště bez neidentifikovatelných dílů.			
7	Jsou na hotové výrobě na pracovišti (na boxech) strženy staré výstupní lístky? Je na aktuálních přepravních jednotkách v době ukládání dílů, platný identifikační štítek?Je provedená kontrola na záměnu?			
8	Jsou na pracovištích rozvodu materiálu nebo u lisu uzavřeny nádoby proti prachu, nastaveny správné teploty sušení a čísla šarže? Je proveden zápis o kontrole teploty? (jak v centrále, tak u lisu)			
9	Používají pracovníci předepsané OOPP a jsou v řádném stavu? Je dodržena bezpečnost práce?			
10	Jsou správně zapsány mezioperační kontroly?			

V případě neaplikovatelné otázky proškrtněte

Datum auditu:	Výsledek:	Jméno a podpis kontrolujícího pracovníka	Podpis předáka /mistra
---------------	-----------	--	------------------------

Výsledek auditu je počítán matematickým procentem.

Neshody

Příloha D: Informace 5S Formplast Purkert, s.r.o.



5S

ČISTOTA A POŘÁDEK





1.) VYTŘÍDIT

CÍL: vytřídit potřebné, nezbytné věci na pracovišti od věcí nepotřebných

JAK: označit červeným 5S štítkem předměty:

- které mají být odstraněny z pracoviště:
- které nemají své pevné místo

2.) USPOŘÁDAT

CÍL: místo pro všechny věci a všechny věci na svém místě

JAK: pro potřebné věci najít nejvhodnější místo a označit jej s ohledem na celkové rozmístění (layout)

3.) UKLIDIT

CÍL: udržovat pracovní prostředí a nástroje neustále čisté

JAK: pravidelně čistit a snažit se aby vše bylo v nejlepším stavu. Čistící prostředky vždy ukládám na určené místo

4.) STANDARTIZOVAT

CÍL: porozumět všem krokům 5S mezi všemi pracovníky. Chápání co je správné a co ne.

JAK: vyznačení layoutu pomocí určených barev, instrukční pokyny, směrnice, názorné fotografie

5.) DISCIPLINA

CÍL: všichni pracovníci rozumí významu 5S, dodržují pravidla a snaží se být aktivní v dodržování pravidel

JAK: dodržování standartu se stane samozřejmostí pro všechny, motivací je čisté a uspořádané pracovní prostředí

CO ZNAMENÁ 5S

5 základních kroků, které mají za cíl:

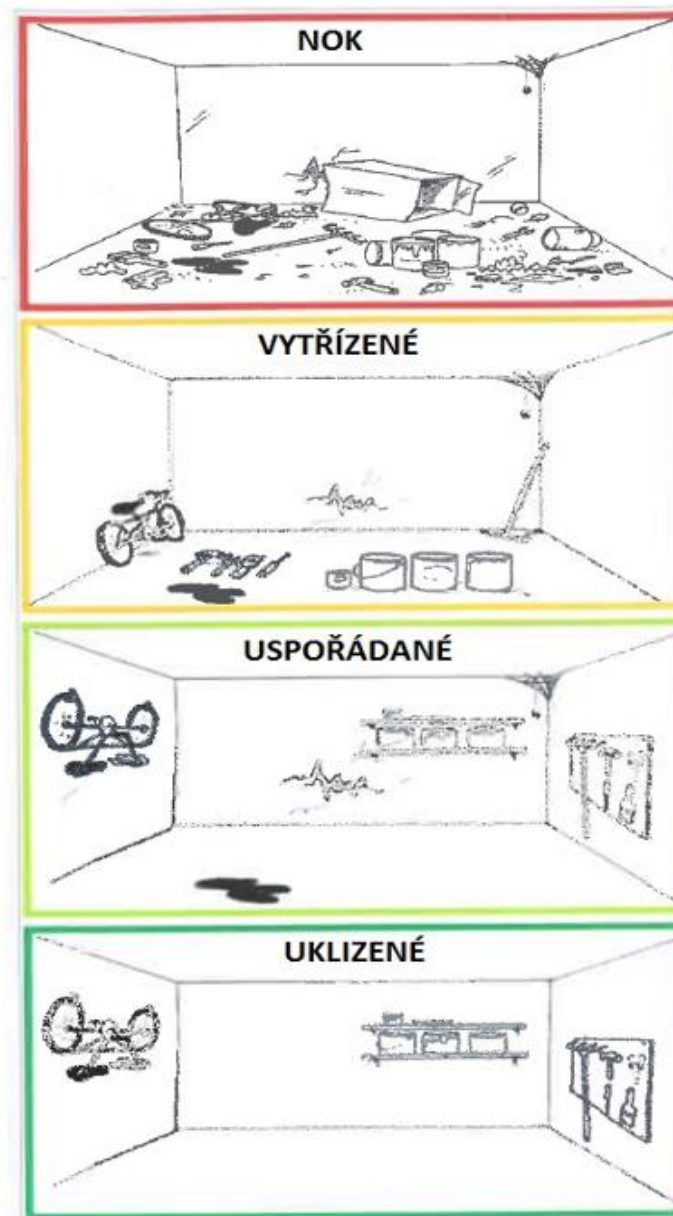
- Přehledné, čisté a bezpečné pracoviště
- Bez nepotřebných předmětů
- Standardizované a vizuálně přehledné pracoviště
- „S“ znamená počáteční písmeno každého kroku v japonštině

PROČ JE DŮLEŽITÉ 5S PRO MĚ?

- Chci pracovat na čistém a bezpečném pracovišti
- Nepotřebné věci na pracovišti mi zbytečně zabírají místo a překáží mi v práci
- Na uklizeném pracovišti rychleji najdu, co potřebuji a nemusím neustále přehrabovat nepotřebné věci

PROČ JE DŮLEŽITÉ 5S PRO FIRMU?

- Čisté a organizované pracoviště je předpokladem pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci
- Odstranění plýtvání (všechno má svoje místo) = méně ztrát kvůli čekání, prostožů, přenášením, hledáním
- Více místa = jenom potřebné věci
- Nižší riziko poškození produktu a následných reklamací



Příloha E: Dotazník Formplast Purkert, s.r.o. a Společnosti XY

Dotazník úrovně BOZP

Vážení pracovníci,

Jmenuji se Aneta Šmídlová a jsem studentkou Univerzity Pardubice. Společně s personálním oddělením jsme vytvořili tento krátký dotazník, jehož vyplněním nám pomůžete získat objektivní pohled na bezpečnost ve vaší firmě. Výsledky budou sloužit též pro zpracování mé závěrečné práce. Uvedené odpovědi jsou zcela anonymní, proto se tedy, prosím, snažte odpovídat upřímně. Vyplněný dotazník, prosím, vhod'te do 18. 12. 2022 do označeného boxu, na příslušném oddělení. S výsledky budete seznámeni v lednu 2023.

U každé z otázek vyberte jednu z variant odpovědí (zakroužkujte), případně odpovídejte vlastními slovy tam, kde jste vyzváni.

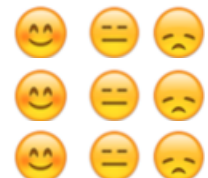
- 1) Jak jste spokojeni se zázemím a vybavením svého pracoviště? Pokud máte výhrady, uveďte, co Vám chybí.

..... 😊 😐 😞
.....

- 2) Jak vnímáte organizaci a chod Vašeho týmu?

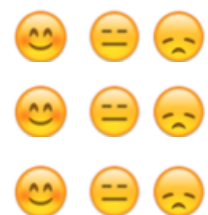
Vedení směny

- jasné a spravedlivé rozdělení práce,
- organizace náhradních prací, kontrol a montáží,
- vysvětlení toho, co mám během směny vykonávat.



Organizace práce

- přehlednost, srozumitelnost, dostupnost a zaškolení na pracovní úkony,
- přehlednost, srozumitelnost, dostupnost a zaškolení na reklamace a kvalitativní problémy,
- zpětná vazba na výkon.



- 3) Víte o pracovních úrazech, které se ve firmě staly? Myslíte, že jim bylo možno předcházet?

.....
.....

- 4) Jak jste spokojen s kladením důrazu na bezpečnost a požární ochranu při práci?



5) Máte k dispozici všechny ochranné pomůcky (brýle, obuv, přilbu, boty, oblečení a jiné.)?



Pokud ne, jaké vám chybí?

.....
.....

6) Užíváte při práci veškeré tyto ochranné pracovní pomůcky, které máte?



Pokud ne, proč?.....

7) Jste jednou ročně školeni na bezpečnost práce a požární ochranu ve vaší firmě?



8) Byl jste proškolen při nástupu do práce, dále pak při změně druhu práce, změně pracovního zařazení nebo změně pracovních, technologických a výrobních postupů?



Pokud ne, proč?.....

9) Dbá vaše firma na etický kodex, je připravena řešit diskriminaci, sexuální obtěžování a jiné?



10) Jste pravidelně školeni, pokud to ke své práci potřebujete (pokud ne, přeskočte) na obsluhu vysokozdvížných vozíků, jeřábů, svařování, tlakových nádob, vyhlášky 50, pokud to potřebujete ke své práci?

Pokud ne, proč?.....



11) Zajišťuje zaměstnavatel vstupní, periodické, mimořádné a výstupní prohlídky u závodního lékaře?

Pokud ne, proč?.....



12) Vaše náměty, připomínky a doporučení:

.....
.....
.....
.....

13) Jak dlouho již pro naši společnost pracujete?

- Méně než rok
- 1-2 roky včetně
- Nad 2-5 let
- Více jak 5 let

14) Zařadte se prosím do jedné z následujících věkových skupin:

- Do 20 let včetně
- Od 20 let do 30 let včetně
- Od 30 let do 40 let včetně
- Od 40 let do 50 let včetně
- Nad 50 let

15) Jste

- Muž
- Žena

Domníváte se, že na Vašem pracovišti se vyskytuje některé z níže uvedených tvrzení?
Nehodící prosím škrtněte:

Přílišný hluk na pracovišti	ANO / NE
Nedostatek prostoru na pracovišti	ANO / NE
Riziko pracovního přepínání	ANO / NE
Přílišné horko nebo chlad, průvan	ANO / NE
Slabé nebo naopak prudké osvětlení	ANO / NE
Vysoká prašnost	ANO / NE
Častá manipulace s těžkými břemeny	ANO / NE
Velké nebo vyčerpávající psychické vypětí	ANO / NE
Nedostatek ochranných prostředků	ANO / NE
Často se setkáváte s poškozenými stroji a příslušenstvím	ANO / NE
Na podlaze je velké množství nečistot, překážek při chůzi	ANO / NE
Je dodržováno rozmístění na pracovních stolech, layouty, rozložení pomůcek	ANO / NE
Na pracovišti jsou špatné vztahy s kolegy	ANO / NE
Je kontrolováno používání ochranných pomůcek	ANO / NE
Cítíte podporu ze strany vedoucích pracovníků při řešení problémů	ANO / NE

Setkáváte se s diskriminací, sexuálním obtěžováním a agresivitou na pracovišti	ANO / NE
--	----------

Krátký test znalostí BOZP:

1. Je povinnost zaměstnance užívat ochranné pracovní pomůcky:
 - a) Ano
 - b) Ne
 - c) Je to pouze na vlastní zvážení rizika.

2. Označte, které z níže uvedených tvrzení je pravdivé:
 - a) Dodržovat pokyny a postupy, se kterými byl zaměstnanec seznámen, a dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost a o své zdraví.
 - b) Pracovat dle svého vlastního uvážení, i když je to v rozporu s pracovním postupem.
 - c) Zaměstnanec smí na pracovišti kouřit a používat alkoholické nápoje či omamné látky.

3. Úraz, který se stal na pracovišti, musí být:
 - a) Ošetřen, zapsán do knihy úrazů, neprodleně ohlášen nadřízenému pracovníkovi.
 - b) Úraz není nutné nahlásit zástupci zaměstnavatele.
 - c) Vznik musí být oznámen do 2 let.

4. Před uvedením zařízení do provozu je zaměstnanec povinen:
 - a) Kontaktovat výrobce.
 - b) Seznámit se s návodem k obsluze, s riziky bezpečnosti práce, pracovním postupem a překontrolovat bezpečný stav.
 - c) Dostatečně si odpočinout, aby nebyl při práci unavený.

Děkujeme Vám za čas, který jste strávili vyplněním tohoto dotazníku.

Personální oddělení a Aneta Šmídlová

Příloha F: Vyhodnocení dotazníkového šetření Formplast Purkert, s.r.o.

Vyhodnocení dotazníku	četnost	pohlaví		věková kategorie					délka pracovního poměru			
		muž	žena	do 20	20-30	30-40	40-50	50 +	něně než rok	1 až 2	2 až 5	5+
7) Jste jednou ročně školení na bezpečnost práce a požární ochranu ve vaší firmě?												
Ano	96	26	70	2	32	38	14	10	29	39	14	14
Ne	10	8	2	1	1	3	3	2	1	6	3	0
Nevím	2	2	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0
10) Jste pravidelně školení, pokud to ke své práci potřebujete (pokud ne, přeskočte) na obsluhu vysokozdvížných vozíků, jeřábů, svařování, tlakových nádob, vyhlášky 50, pokud to potřebujete ke své práci? Pokud ne, proč?												
Ano	78	34	44	2	32	26	9	9	24	34	8	12
Ne	4	2	2	0	1	0	2	1	1	1	2	0
Vlastní odpověď	0			0	0	0	0	0	0	0	0	0
11) Zajišťuje zaměstnavatel vstupní, periodické, mimořádné a výstupní prohlídky u závodního lékaře? Pokud ne, proč?				Někdo neodpověděl								
Ano	102	35	68	2	32	42	16	11	29	44	16	14
Ne	5	1	4	1	1	0	2	1	2	2	1	0
Vlastní odpověď	0			0	0	0	0	0	0	0	0	0
12) Vaše náměty, připomínky a doporučení:				Nebyly žádné odpovědi								
Vlastní odpověď												
13) Jak dlouho již pro naši společnost pracujete?												
Méně než rok	31	11	20	2	25	2	2	0	X			
1-2 roky včetně	46	17	29	1	5	24	9	7				
Nad 2-5 let	17	4	13	0	3	12	2	0				
Více jak 5 let	14	4	10	0	0	4	5	5				
14) Zařadte se prosím do jedné z následujících věkových skupin:												
Do 20 let včetně	3	1	2	X					2	1	0	0
Od 20 let do 30 let včetně	33	9	24						25	5	3	0
Od 30 let do 40 let včetně	42	13	29						2	24	12	4
Od 40 let do 50 let včetně	18	7	11						2	9	2	5
Nad 50 let	12	6	6						0	7	0	5
15) Jste												
Muž	36	36	0	1	9	13	7	6	11	17	4	4
Žena	72	0	72	2	24	29	11	6	20	29	13	10

Příloha G: Vyhodnocení dotazníkového šetření Společnosti XY

Vyhodnocení dotazníku	četnost	pohlaví		věková kategorie					délka pracovního poměru			
		muž	žena	do 20	20-30	30-40	40-50	50 +	něně než1	1 až 2	2 až 5	5+
7) Jste jednou ročně školení na bezpečnost práce a požární ochranu ve vaší firmě?												
Ano	50	46	4	0	11	21	13	5	1	4	23	22
Ne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nevím	4	4	0	0	1	2	1	0	2	2	0	0
10) Jste pravidelně školení, pokud to ke své práci potřebujete (pokud ne, přeskočte) na obsluhu vysokozdvížných vozíků, jeřábů, svařování, tlakových nádob, vyhlášky 50, pokud to potřebujete ke své práci? Pokud ne, proč?												
				0	12	23	14	5	3	6	23	22
Ano	54	50	4	0	12	23	14	5	3	6	23	22
Ne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vlastní odpověď	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11) Zajišťuje zaměstnavatel vstupní, periodické, mimořádné a výstupní prohlídky u závodního lékaře? Pokud ne, proč?												
				Někdo neodpověděl								
Ano	53	49	4	0	11	23	14	5	3	6	22	22
Ne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vlastní odpověď	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
12) Vaše náměty, připomínky a												
				Nebyly žádné								
13) Jak dlouho již pro naši společnost												
Méně než rok	3	3	0	0	1	2	0	0				
1-2 roky včetně	6	6	0	0	3	3	0	0				
Nad 2-5 let	23	20	3	0	8	7	7	1				
Více jak 5 let	22	21	1	0	0	11	7	4				
14) Zařadte se prosím do jedné z následujících věkových skupin:												
				0	12	23	14	5	3	6	23	22
Do 20 let včetně	0	0	0						0	0	0	0
Od 20 let do 30 let včetně	12	11	1						1	3	8	0
Od 30 let do 40 let včetně	23	22	1						2	3	7	11
Od 40 let do 50 let včetně	14	12	2						0	0	7	7
Nad 50 let	5	5	0						0	0	4	4
15) Jste												
Muž	50	50	0	0	11	22	12	5	3	6	20	21
Žena	4	0	4	0	1	1	2	0	0	0	3	1