

**ČESKÉ VYSOKÉ  
UČENÍ TECHNICKÉ  
V PRAZE**

**FAKULTA  
BIOMEDICÍNSKÉHO  
INŽENÝRSTVÍ**

**DIPLOMOVÁ  
PRÁCE**

**2017**

**PATRICIE  
ŠAMPALÍKOVÁ**



**ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE**

---

Fakulta biomedicínského inženýrství  
Katedra zdravotnických oborů a ochrany obyvatelstva

**Bezpečnost a ochrana zdraví při práci zaměstnanců Městské policie  
hlavního města Prahy**

**Occupational Safety and Health of Employees of the Municipal  
Police of the Capital City of Prague**

Diplomová práce

Studijní program: Ochrana obyvatelstva  
Studijní obor: Civilní nouzové plánování – kombinovaná forma studia

Vedoucí práce: Mgr. Radka Vetešníková

**Bc. Patricie Šampalíková**

## Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Patricie Šampalíková**  
Studijní obor: Civilní nouzové plánování  
Téma: **Bezpečnost a ochrana zdraví při práci zaměstnanců Městské policie hlavního města Prahy**  
Téma anglicky: Occupational Safety and Health of Employees of the Municipal Police of the Capital City of Prague

### Zásady pro vypracování:

Diplomová práce „Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (dále jen „BOZP“) zaměstnanců Městské policie hlavního města Prahy“ (dále jen „MP hl. m. Prahy“) je zaměřena na bezpečnost a ochranu zdraví při práci ve zaměřením na aktuálně nastavený systém BOZP v této organizaci. Cílem práce je zjištění účinnosti systému BOZP u MP hl. m. Prahy. Teoretická část se bude zabývat definováním klíčových rizik v oblasti osobní bezpečnosti při výkonu služby i práce zaměstnanců MP hl. m. Prahy. Dále bude v této části práce popsán systém zajištění „BOZP“ v návaznosti na pracovní úrazy. Praktická část bude obsahovat analýzu současného systému BOZP a následně jeho zhodnocení pomocí SWOT analýzy. Tato analýza významným způsobem přispěje k reálnému zhodnocení dosavadní účinnosti současného systému. Pomocí výsledků SWOT analýzy budou vytvořeny návrhy na zlepšení ochrany zaměstnanců v oblasti bezpečnosti práce.

### Seznam odborné literatury:

- [1] ANTUŠÁK, Emil. Krizový management. Hrozby, krize, příležitosti, ed. 1., Praha: Walters Kluwer, 2009, 396 s., ISBN 978-80-7357-488-8
- [2] ARIFLY, Dan. Jak drahé je zdarma: proč chytit hóc přijímá špatná rozhodnutí : racionální faktory v ekonomice i v životě, ed. 1., Praha: Práh, 2009, ISBN 978-80-7252-239-2
- [3] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Management lidských zdrojů, ed. 1., Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-693-4

Vedoucí: Mgr. Radka Votošnicková  
Konzultant: Mgr. Josef Málek

Zadání platné do: 20.08.2018

.....  
vedoucí katedry / pracoviště

.....  
děkan

V Kladně dne 12.12.2016

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci s názvem „Bezpečnost a ochrana zdraví při práci zaměstnanců Městské policie hlavního města Prahy“ vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů, které uvádím v seznamu bibliografických odkazů.

Nemám závažný důvod proti užití tohoto školního díla ve smyslu § 60 zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon).

V Praze dne 13. května 2017

.....  
podpis

## **Poděkování**

Touto cestou bych ráda poděkovala především vedoucí mé diplomové práce Mgr. Radce Vetešníkové za odborné vedení, vřelý přístup a cenné rady, které směřovaly moji práci k cíli.

## Abstrakt

Diplomová práce „Bezpečnost a ochrana zdraví při práci zaměstnanců Městské policie hlavního města Prahy“ se zaměřuje na současný stav nastaveného systému Bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v návaznosti na pracovní úrazy zaměstnanců Městské policie hlavního města Prahy.

Práce je rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou. Teoretická část popisuje Městskou policii hlavního města Prahy z pohledu organizace se zvýšenými riziky na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zabývá se vývojem organizace od historie až po současnost, včetně legislativního zajištění a pracovního obsazení. Definuje základní pojmy a zákonné požadavky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Popisuje současný stav systému zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a soustředí se na klíčová rizika v oblasti osobní bezpečnosti při výkonu služby a práce zaměstnanců Městské policie hlavního města Prahy v souvislosti s pracovními úrazy.

Vedle hlavního cíle jsou zde stanoveny i dílčí cíle, které pramení ze samotné podstaty postupu zpracování diplomové práce. Počínaje prostudováním literárních pramenů, stanovením právního rámce a vytyčením práv a povinností zaměstnavatele i zaměstnance v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Významnou úlohu celé práce pak podtrhuje zvolená metoda výzkumu pro celkový pohled na vybranou problematiku.

Podstatou praktické části diplomové práce je na základě získaných poznatků pomocí SWOT analýzy vyhodnotit současný stav zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců Městské policie hlavního města Prahy v oblasti pracovních úrazů. Výstupem práce je zhodnocení účinnosti

současného procesu a vytvoření návrhů na zlepšení ochrany zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

### **Klíčová slova**

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci; Městská policie hlavního města Prahy; osobní ochranné pracovní prostředky; strážník; SWOT analýza; riziko.

## **Abstract**

The diploma thesis "Security and Health Safety at Work of Employees of the Municipal Police of the Capital City of Prague" focuses on the current state of the H&S system in a connection with the work injuries of employees of the Municipal police of the capital city of Prague.

The thesis is divided into two parts, theoretical and practical. The theoretical part describes the Municipal police of the capital city of Prague in terms of an organization with increased risks to ensuring the security and health safety at work. It deals with the development of the organization from history to the present, including legislative provision and occupation. It defines the basic terms and legal requirements in the field of the H&S. It describes the current state of ensuring the H&S and focuses on the key risks in the area of personal safety in the line of duty and employees work of the Municipal police of the capital city of Prague in a connection with the work accidents.

In addition to the main objective, there are also set secondary objectives, which result from the very nature of the thesis elaboration process. Starting with studying the literary sources, setting the legal framework and defining the rights and duties of the employer and employee in the field of security and health safety at work. An important role of the whole work then underlines the chosen research method for an overall view of the selected issue.

The core of the practical part of the diploma thesis is to evaluate the current state of the BOZP of employees of the Municipal police of the capital city of Prague in the field of work accidents based on the SWOT analysis results. The output of the work is to evaluate the effectiveness of the current process and to



make proposals to improve the protection of the employees in the area of the H&S.

## **Keywords**

Health & safety; Municipal police of the capital city of Prague; Personal protective equipment; officer; SWOT analysis; risk.

## Obsah

Úvod.....	9
1 Obecní policie .....	12
1.1 Městská policie hlavního města Prahy .....	13
1.1.1 Historie Městské policie hlavního města Prahy .....	14
1.1.2 Současná Městská policie hlavního města Prahy .....	16
1.2 Zaměstnanci Městské policie hlavního města Prahy .....	17
1.2.1 Strážníci Městské policie hlavního města Prahy .....	18
1.2.2 Zaměstnanci oddělení Bezpečnosti a ochrany zdraví při práci Městské policie hlavního města Prahy .....	21
1.3 Rizika spojená s prací v hlavním městě Praze .....	22
2 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....	24
2.1 Základní pojmy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci .....	25
2.2 Historie a vývoj bezpečnosti a zdraví při práci.....	27
2.3 Právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci .....	28
2.4 Práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.....	32
2.5 Kategorizace práce .....	33
2.6 Kontrolní činnost .....	34
2.7 Školení zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců .....	35
2.8 Osobní ochranné pracovní prostředky.....	37
2.9 Pracovně lékařské prohlídky .....	39
2.10 Pojištění zaměstnanců .....	40

3	Pracovní úrazy.....	41
3.1	Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání.....	41
3.1.1	Způsob vedení evidence pracovních úrazů v knize úrazů .....	42
3.1.2	Ohlašování úrazů .....	43
3.1.3	Zasílání záznamu o úrazu a záznamu o úrazu - hlášení změn ...	44
3.2	Rozbor pracovních úrazů .....	45
3.3	Analýza rizik .....	46
3.3.1	Metoda pro vyhledávání rizik.....	48
4	Metodika .....	49
4.1	SWOT analýza.....	49
4.2	Příprava SWOT analýzy .....	51
4.3	Identifikace a hodnocení silných a slabých stránek .....	51
4.3.1	Silné stránky .....	52
4.3.2	Slabé stránky .....	54
4.3.3	Příležitosti.....	56
4.3.4	Hrozby .....	57
5	Výsledky.....	59
5.1	Výsledná matice SWOT analýzy .....	59
5.2	Možné strategie.....	60
5.3	Závěr analýzy .....	61
6	Diskuze.....	62
7	Závěr.....	72

8	Seznam použitých zkratk.....	74
9	Seznam použité literatury.....	75
10	Seznam použitých obrázků .....	83
11	Seznam použitých tabulek.....	84
12	Seznam Příloh .....	85

# ÚVOD

Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je v současnosti pro zaměstnavatele nelehký úkol. Odborná literatura uvádí hned několik definic významu samotného pojmu bezpečnost a ochrana zdraví při práci (dále jen „BOZP“) a to nemluvě o právních předpisech a zákonných požadavcích kladených v souvislosti se zajištěním organizace v oblasti BOZP na zaměstnavatele. Přitom myšlenka je prostá, uchránit zaměstnance před nebezpečím spojeným s výkonem práce.

Vzrůstající nároky na zjištění BOZP jsou vnímány zaměstnavateli především v oblasti legislativy, kde jsou v současné době požadavky v oblasti bezpečnosti práce nastaveny direktivně. Hlavní důraz při zajištění organizace v rámci BOZP se klade zejména na prevenci spojenou s výkonem práce, dodržování pracovních postupů a předepsaných opatření. Nastavená preventivní opatření organizace, tak tvoří základ k předcházení možných hrozeb a vzniku pracovních úrazů.

Zabezpečit BOZP je zákonnou povinností obecní policie jako takové a tudíž i Městské policie hlavního města Prahy (dále jen „MP hl. m. Prahy“), organizací, která zabezpečuje místní záležitosti veřejného pořádku, přispívá k ochraně bezpečnosti osob a majetku a plní další úkoly v obci, tedy v Praze. Plnění těchto úkolů organizace zajišťuje prostřednictvím svých zaměstnanců, převážně strážníků a BOZP zaměstnanců MP hl. m. Prahy je také cílem této práce.

Stěžejním cílem diplomová práce je zmapování účinnosti aktuálně nastaveného systému zajištění BOZP MP hl. m. Prahy v návaznosti na pracovní úrazy za pomoci SWOT analýzy.

Teoretická část začíná obecným popisem cílové organizace od jejího vzniku, schválením zákona č. 553/1991 Sb. o obecní policii, v návaznosti na současné legislativní ukotvení. Všeobecně jsou zde zmíněny úkoly obecných policií s výčtem dosažených kompetencí. Obecný rámec plynule přechází v popis konkrétní organizace MP hl. m. Prahy, která bude objektem zájmu pro tuto diplomovou práci.

V prvních kapitolách práce je okrajově zmíněna historie MP hl. m. Praha a důležité momenty organizace až po současnost a organizační strukturu. Důležitá část práce se zaměřuje na členění organizace z pohledu zaměstnanců, kde jednotlivé kapitoly rozvádí zařazení zaměstnanců podle pracovních míst. Následná kapitola je věnována zaměstnancům zařazených u organizace na pracovní pozici strážníka, zároveň s výčtem jeho pravomocí, zástupce nejpočetnější skupiny zaměstnanců u organizace a zároveň nejohroženější skupiny v oblasti BOZP.

Další významná část teoretické práce se zabývá obecným úvodem do problematiky BOZP, definuje základní pojmy a stanovuje potřebnou legislativu. Zaměřuje se na oblast BOZP a zajištění zaměstnanců v rámci organizace MP hl. m. Prahy. Stanovuje zákonné požadavky na zajištění BOZP, včetně práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele. Jednotlivé kapitoly se dále věnují kategorizaci práce, kontrolní činnosti, školení zaměstnanců, osobním ochranným pracovním prostředkům, pracovnílékařským prohlídkám a pojištění zaměstnanců. V neposlední řadě se v této práci klade důraz na definování nebezpečí a rizik spojených s prací u MP hl. m. Prahy a nezbytnost preventivních opatření.

Poslední kapitola teoretické práce se soustředí na pracovní úrazy zaměstnanců MP hl. m. Prahy. Pracovní úrazy postihující zaměstnance

MP hl. m. Prahy, přes veškerou snahu organizace prostřednictvím BOZP těmto úrazům předcházet. V úvodu poslední kapitoly je popsán přesný pracovní postup v procesu řešení pracovních úrazů v rámci organizace, od vzniku úrazu, zápisu úrazu do knihy úrazů, vyhotovením úředního záznamu, vyplněním formuláře záznam o úrazu, hlášení pojišťovně a dalším institucím, včetně pojistného plnění, zkrátka od evidence až k samotné archivaci pracovních úrazů. Kapitola dále určuje kompetence a rozděluje povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatele v oblasti pracovních úrazů. V následující kapitole je na základě podkladů proveden rozbor pracovních úrazů za posledních pět let. Následuje analýza rizik určená k vyhledávání zdrojů a příčin nebezpečí v pracovním prostředí. Teoretická část je zakončena metodou pro vyhledávání rizik.

Praktická část práce se zabývá zhodnocením zabezpečení MP hl. m. Prahy v oblasti BOZP zaměřené na pracovní úrazy zaměstnanců, na základě SWOT analýzy. Metody silných a slabých stránek organizace. SWOT analýza vychází z poznatků získaných převážně z odborné literatury, mého působení u MP hl. m. Prahy a dostupných informací a dokumentů. Prostřednictvím analýzy se zkoumá v této práci zajištění zaměstnanců MP hl. m. Praha v oblasti BOZP v souvislosti s pracovními úrazy.

Výsledkem zpracování SWOT analýzy je na základě této metody posoudit aktuální stav organizace a stanovit možnosti výběru nových strategií v oblasti BOZP, které povedou ke zlepšení současného stavu a zvýšení efektivity aktuálního nastavení.

Cílem mé diplomové práce je zhodnotit systém zajištění BOZP zaměstnanců MP hl. m. Prahy za pomoci SWOT analýzy, na procesu zpracování pracovních úrazů.

# 1 OBECNÍ POLICIE

Zákon ČNR č. 553/1991 Sb., o obecní policii byl přijat dne 6. 12. 1991 s účinností od ledna 1992. Obecní policie zahájila svou činnost na základě Vyhlášky ministerstva vnitra České republiky č. 129 ze dne 3. 4. 1992, o odborných předpokladech pracovníků obecní policie a způsobu jejich ověřování. V současnosti zákon o obecní policii prošel již několika legislativními změnami. Důvodem úprav zákona bylo především rozšíření kompetencí potřebných k plnění úkolů strážníků. K rozšíření kompetencí došlo především na úseku dopravy, vznikla možnost pořizování zvukových a obrazových záznamů z veřejně přístupných míst či záznamů o průběhu zákroku nebo úkonu strážníků, dále možnost vyžadovat od příslušných orgánů poskytnutí údajů z jejich informačních systémů, zpracovávat osobní údaje, potřebné k plnění zákonem stanovených úkolů a také možnost uzavírat veřejnoprávní smlouvy mezi obcemi. [1]

Obecní policie je orgán obce, který zřizuje a ruší obecní zastupitelstvo obecně závaznou vyhláškou. Úkol obecní policie spočívá v zabezpečení místních záležitostí veřejného pořádku v rámci působnosti obce a dalších úkolech, pokud tak stanoví zákon o obecní policii nebo zvláštní zákon. Obecní policie tak především *„přispívá k ochraně bezpečnosti osob a majetku, dohlíží nad dodržováním pravidel občanského soužití, dohlíží na dodržování obecně závazných vyhlášek a nařízení obce, podílí se v rozsahu stanoveném tímto nebo zvláštním zákonem na dohledu na bezpečnost a plynulost provozu na pozemních komunikacích, podílí se na dodržování právních předpisů o ochraně veřejného pořádku a v rozsahu svých povinností a oprávnění stanovených tímto nebo zvláštním zákonem činí opatření k jeho obnovení.“* [1]



Řízením obecní policie je pověřen starosta, pokud obecní zastupitelstvo nepověří jiného člena zastupitelstva, nebo obecní rada nepověří určeného strážníka. V takovém případě pověřený strážník musí splňovat podmínku předložení negativního lustračního osvědčení. Kritéria pro přijetí k obecní policii pro výkon funkce strážníka jsou stanovena v zákoně o obecní policii. Strážníkem může být občan České republiky, který je bezúhonný, spolehlivý, starší 21 let, zdravotně způsobilý, který dosáhl středního vzdělání s maturitní zkouškou a má osvědčení o splnění stanovených odborných předpokladů (dále jen „osvědčení“). Ministerstvo vnitra na základě vyhlášky stanoví rozsah odborných předpokladů čekatele a strážníka, zkušební řád a rozsah výcviku čekatele a strážníka. Ministerstvo vnitra vydá strážníkovi osvědčení po úspěšně vykonané zkoušce na dobu 3 let. [1]

## **1.1 Městská policie hlavního města Prahy**

Legislativní rámec pro vznik Městské policie hlavního města Prahy byl ustanoven zákonem č. 553/1991 Sb., o obecní policii a novelizován do dnešní podoby. Městská policie hlavního města Prahy vznikla přijetím vyhlášky č. 5/1992 Sb. hlavního města Prahy s účinností od 3. dubna 1992, [2] která ustanovuje městskou policii a zároveň stanoví její vztah k primátorovi hlavního města Prahy, případně k pověřenému členovi zastupitelstva hlavního města Prahy a k orgánům městských částí. Vyhláška hlavního města Prahy č. 20/1992 Sb. [3], kterou se doplňuje Vyhláška hlavního města Prahy č. 5/1992 Sb. [2] a další vyhlášky hl. m. Prahy č. 11/1996 Sb., [4] o stejnokroji Městské policie hlavního města Prahy a o jeho nošení a Vyhláška č. 44/1999 Sb., [5] kterou se mění a doplňuje vyhláška hlavního města Prahy č. 5/1992 Sb. [2]

### 1.1.1 Historie Městské policie hlavního města Prahy

Vznik Městské policie hlavního města Prahy se datuje ke dni 15. května 1992. V té době organizace zaměstnávala 87 strážníků, kteří svoji příslušnost k městské policii prokazovali odznakem a uniformou. Vzniklo Centrální operační středisko, které je i v současné době umístěno v objektu Magistrátu hl. m. Praha v ulici Řásnovka a první služebna na Praze 1, která zaměstnávala 40 strážníků. Pražští strážníci řešili především problematiku týkající se oblasti neoprávněného prodeje ve stáncích, okrádání cizinců fiakristy (nájemný kočár tažený párem koní) a dodržování nočního klidu v ulicích po 10. hodině večerní. [6]

V roce 1993 Městská policie hlavního města Prahy slavnostně otevřela Útulak pro psy s moderní veterinární ošetrovnou, který pojme až 70 opuštěných, zatoulaných a týraných psů. Téhož roku s účinností od 1. března byly zákonem č. 67/1993 Sb., kterým se změnil a doplnil zákon České národní rady č. 200/1990 Sb., o přestupcích zákon České národní rady č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, a zákon České národní rady č. 553/1991 Sb., o obecní policii, [7] rozšířeny oprávnění strážníků o použití technického prostředku k zabránění odjezdu vozidla. [6]

O rok později proběhla reorganizace, která dala vzniknout 13 obvodním velitelství a dvěma specializovaným útvarům s celoměstskou působností. Jednalo se o velitelství Metro a Oddíl psovodů o počtu 6 strážníků se stejným počtem služebních psů. Koncem roku organizace zaměstnávala již 216 strážníků. Útvary s celoměstskou působností se rozšířily o Dopravní oddíl, Strážní oddíl a Pohotovostní jednotku. V roce 1996 zaznamenala Městská policie hlavního města Prahy poprvé přes 1 tisíc strážníků. Rozrůstalo se oprávnění strážníků o pravomoc vstupovat do živnostenských provozoven a zastavovat vozidla. Ministerstvo vnitra České republiky

stanovuje Vyhláškou č. 88/1996 Sb., kterou se prováděl zákon o obecní policii, odborné předpoklady strážníků a způsob jejich ověřování. [6, 8, 40]

V roce 2000 došlo ke změně organizační struktury, oblastní velitelství byla nahrazena obvodními ředitelstvími MP hl. m. Prahy a Obvodní ředitelství Praha 1 až 15, fungující dodnes. Organizace založila oddělení prevence kriminality, které se zaměřuje především na přednášky o bezpečnosti v silničním provozu, určené pro seniory a děti 4. - 5. tříd základních škol. Zaměstnanci oddělení prevence tzv. preventisté se účastnili různých doprovodných akcí určených pro širokou veřejnost, s cílem přiblížit Městskou policii hlavního města občanům. V současnosti má oddělení prevence přes 46 zaměstnanců a nabízí 87 přednáškových témat zpracovaných na základě aktuálních požadavků pro všechny cílové skupiny. Přednášková témata jsou zaměřena na dopravní výchovu, ochranu majetku, šikanu, finanční gramotnost, krizové stavy, první pomoc, drogovou problematikou a další. [8]

V roce 2001 vstoupil v platnost zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích (zákon o silničním provozu) [9], který rozšířil oprávnění strážníků zastavovat vozidla před přechodem pro chodce k zajištění bezpečného přechodu dětí a mládeže v blízkosti školního zařízení. Tuto preventivní činnost vykonávají strážníci dodnes až na 150 přechodech pro chodce po celé Praze. [10]

Rok 2002 sebou přinesl oslavu 10. výročí založení organizace, 1300 strážníků a velké povodně. Strážníci se velice významně podíleli na záchranných a likvidačních pracích, zabezpečovali evakuaci osob, ochranu majetku před rabováním, odstraňovali následky a škody způsobené povodněmi. Městská policie hlavního města Prahy se stala plnohodnotným partnerem

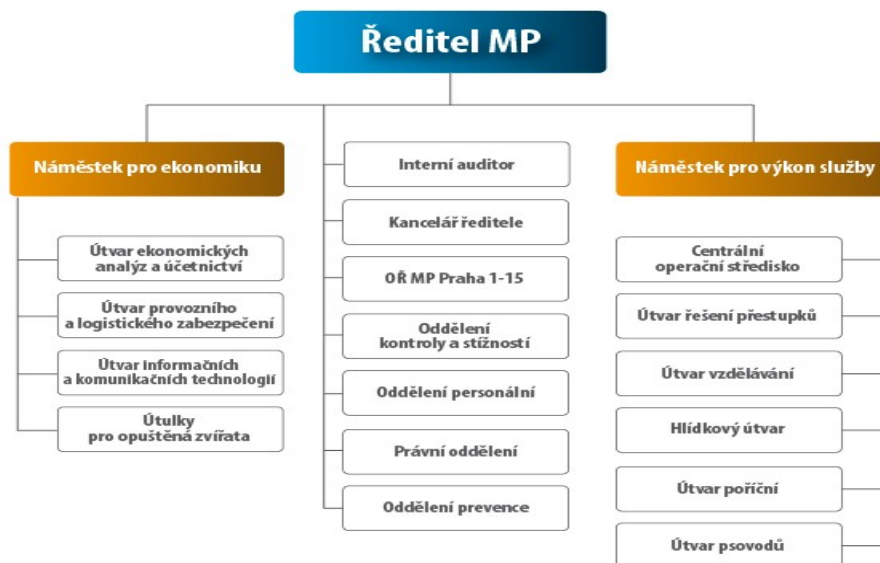
záchranářů, hasičů i Policie České republiky při zajišťování bezpečnostních opatření. [10]

Každým rokem zaznamenává organizace změny v zákonech, přibývají nová oprávnění pro strážníky, vznikají další oddělení a skupiny, zřizují se další pracoviště a zvyšují se nároky na vzdělání strážníků. V souvislosti s nárůstem povinností a požadavků na obecní policie získává školící centrum pro strážníky Útvar vzdělávání Městské policie hlavního Prahy v roce 2009 akreditaci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky k profesní přípravě a vzdělávání strážníků. [10]

### **1.1.2 Současná Městská policie hlavního města Prahy**

MP hl. m. Prahy, s příchodem nového ředitele v roce 2013, prošla po několikáté reorganizací, s cílem posílit přímý výkon služby strážníků Obvodních ředitelství a minimalizovat počet zaměstnanců v administrativě. Vlivem těchto změn v současnosti Městská policie hlavního města Prahy má 2 242 zaměstnanců, z toho 2 053 strážníků. Vrchol organizační struktury tvoří ředitel Městské policie hl. m. Prahy a jemu podřízeni náměstci pro výkon služby a pro ekonomiku. Přímo pod ředitele spadá interní auditor, kancelář ředitele, Obvodní ředitelství Městská policie hlavního města Prahy 1 až Prahy 15, Oddělení kontroly a stížností, Oddělení personální, Právní oddělení a Oddělení prevence. Náměstek pro výkon služby řídí Centrální operační středisko, Útvar řešení přestupků, Útvar vzdělávání, Hlídkový útvar, Útvar pořádku a Útvar psovodů. Pod náměstka pro ekonomiku spadá Útvar ekonomických analýz a účetnictví, Útvar provozního a logistického zabezpečení, Útvar informačních a komunikačních technologií, Útulek pro opuštěná zvířata. [11, 12]

# ORGANIZAČNÍ STRUKTURA Městské policie hl. m. Prahy



Obrázek 1 Organizační struktura Městské policie hl. m. Prahy, zdroj: [12]

## 1.2 Zaměstnanci Městské policie hlavního města Prahy

Organizaci tvoří zaměstnanci obce, kteří jsou zařazeny do MP hl. m. Prahy a splňují podmínky strážníka čekatele, strážníka, nebo zaměstnance bez oprávnění strážníka. Zaměstnanci bez oprávnění pracují v rámci celé organizace na různých pracovních místech, nejčastěji na pozici odborného referenta. Naproti tomu zaměstnanci strážníci čekatelé se připravují na získání odborné způsobilosti na budoucí pracovní zařazení strážníka v Útvaru vzdělávání, což je školící a výcvikové zařízení Městské policie hlavního města Prahy, kde se připravují na své budoucí pracovní zařazení strážníka. Snahou organizace však zůstává, získat zaměstnance především do funkce strážníka pro samotný výkon služby. [1, 11, 12]

Zaměstnanci jsou zařazeni na pracovní místa v rámci celé organizace, strážníci až po úspěšném ukončení kurzu na základě potřeby jednotlivých obvodů Prahy 1 až 15, útvarů s celoměstskou působností, nebo na základě odbornosti například do Oddělení prevence, na funkci odborný referent prevence kriminality. Přes různorodost výkonu práce, jsou základní povinnosti strážníka, jasně stanoveny v zákoně č. 553/1991 Sb., o obecní policii. [1] Strážník je povinen provést zákrok nebo úkon či jiné opatření, je-li páčán trestný čin, přestupek či jiný správní delikt na základě zákonných oprávnění strážníka požadovat vysvětlení, prokázání totožnosti, předvedení osoby, zakázání vstupu na určená místa, odebrání zbraně atd. [11]

### **1.2.1 Strážníci Městské policie hlavního města Prahy**

Hlavní úlohou obecní policie je zabezpečení místních záležitostí veřejného pořádku v obci, v případě Městské policie hl. m. Prahy v hlavním městě Praze. V současnosti pracuje u Městské policie hl. m. Prahy cca 2 242 zaměstnanců a z toho převážnou část 2 053 tvoří zaměstnanci zařazení do funkce strážník. Přičemž nedílnou součástí náplně práce strážníka je pochůzková a hlídková činnost. Tyto činnosti s sebou nesou jistá nebezpečí a rizika, která nelze zcela eliminovat. Jedná se o rizika plynoucí přímo z právní úpravy podle zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, podle ustanovení:

*„§ 6 3) Strážník je povinen poskytnout pomoc v rozsahu svých oprávnění a povinností podle tohoto nebo zvláštního zákona každému, kdo o ni požádá.*

*§ 7 1) Strážník je v pracovní době povinen v mezích tohoto nebo zvláštního zákona provést zákrok nebo úkon, nebo učinit jiné opatření, je-li páčán trestný čin nebo přestupek či jiný správní delikt anebo je-li důvodné podezření z jejich páčání.“ [1]*

Další rizika plynoucí z právní úpravy v souvislosti podle zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, podle ustanovení:

*„§ 11 Oprávnění požadovat vysvětlení*

*§ 12 Oprávnění požadovat prokázání totožnosti*

*§ 13 Oprávnění předvést osobu*

*§14 Oprávnění odebrat zbraň*

*§ 15 Oprávnění zakázat vstup na určená místa*

*§ 16 Oprávnění otevřít byt nebo jiný uzavřený prostor*

*§ 17 Oprávnění odejmout věc*

*Použití donucovacích prostředků, psa a služební zbraně strážníkem*

*§ 18 Donucovací prostředky*

*1) donucovacími prostředky jsou*

*a) hmaty, chvaty, údery a kopy,*

*b) slzotvorný, elektrický nebo jiný obdobně dočasně zneschopňující prostředek,*

*c) obušek a jiný úderný prostředek,*

*d) pouta,*

*e) úder služební zbraní,*

*f) hrozba namířenou služební zbraní,*

*g) varovný výstřel ze služební zbraně,*

*h) technický prostředek k zabránění odjezdu vozidla.“ [1]*

Rizika spojená s výkonem povolání jsou důležitá zapracovat do procesu BOZP. K výkonu zaměstnání proto musí strážník používat OOPP, které jim zaměstnavatel poskytuje ve výzbrojním a výstrojním skladu dle konkrétního pracovního zařazení a druhu práce. Strážník čekatel se stává strážníkem po 5 měsíční přípravě a na základě úspěšného splnění osvědčení Ministerstvem vnitra České republiky a následně je zařazen podle vlastního výběru či specializace v případě neobsazeného pracovního místa do oddělení, útvaru, nebo obvodu například k Poříčnickému útvaru, k Útvaru psovodů, na Oddělení prevence nebo na obvodní ředitelství Prahy 1 až Prahy 15. [14]

Před zahájením výkonu práce strážníka si nejprve tito zaměstnanci vyzvednou ze zásob výzbrojního skladu povinnou výbavu (opasek s pouzdrém na zbraň, pouta, obušek, slzotvorný prostředek, služební odznak) a z výstrojního skladu uniformu, která je součástí OOPP. Jednotlivé části OOPP výstroje jsou specifické pro dané pracovní zařazení strážníka u organizace, tak aby co nejlépe plnily účel a zároveň splňovaly stanovené zákonné podmínky zajištění BOZP. Například strážníkům jezdcům, vykonávající hlídku na koni, byly na základě častých pracovních úrazů, pořízeny boty s kovovou špičkou pro práci s hospodářskými zvířaty. Oddíl psovodů má k základní výbavě navíc speciální OOPP (chránič hlavy, ochranný oblek atd.), strážníka vykonávající cyklohlídku (cyklistická přilba, rukavice, chrániče na kolena atd.) a rozdílná výstroj se specifickými OOPP bude určena i pro strážníka zařazeného na pracovní pozici instruktora střelecké přípravy (brýle, chrániče sluchu apod.). Rozdílnost určitých částí výstroje a zároveň OOPP sjednocuje zákonná povinnost jednotných prvků označení Městské policie hl. m. Prahy na uniformě. [15]



### **1.2.2 Zaměstnanci oddělení Bezpečnosti a ochrany zdraví při práci Městské policie hlavního města Prahy**

Ekonomický úsek Městské policie hl. m. Prahy zahrnuje nově oddělení BOZP, o třech zaměstnancích. Dva zaměstnanci jsou v rámci organizace zařazeni na pracovní pozici bezpečnostního technika a jeden zaměstnanec na pozici bezpečnostního referenta. Vzhledem k velkému počtu zaměstnanců, splňuje organizace zákonné požadavky na zajištění BOZP, včetně splněné povinnosti odborné způsobilosti bezpečnostních techniků. [8]

Tito zaměstnanci oddělení BOZP, pro organizaci, na základě náplně práce stanovují a komplexně zajišťují systém požární ochrany a přípravy požárních řádů. Komplexně zajišťují bezpečnost a zdravotní nezávadnost práce včetně metodických a specializovaných prací. V oblasti bezpečnosti práce splňují požadavky na odborně způsobilou osobou v prevenci rizik podle zákona č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. [21] V oblasti požární ochrany zajišťují zákonné požadavky týkající se bezpečnosti práce a požární ochrany podle zákona č. 133/1985 Sb., zákon o požární ochraně v platném znění. [15] Dále pracovníci BOZP zajišťují kontrolní, evidenční, organizační, metodickou a školicí činnost v oblasti bezpečnosti práce a požární ochrany. Vykonávají lektorskou činnost v oblasti bezpečnosti práce, požární ochrany, sledují dodržování právních předpisů včetně jejich změn, zpracovávají dokumenty týkající se BOZP, především pracovních úrazů a evidence pracovních úrazů a v neposlední řadě vytvářejí návrhy pro změny k novým příkazům a pokynům potřebných v oblasti BOZP a požární ochrany. [17]

### 1.3 Rizika spojená s prací v hlavním městě Praze

Praha je hlavním městem České republiky, přirozeným centrem politiky, mezinárodních vztahů, ekonomiky, vzdělávání a kultury s vysokou životní úrovní. Podle zákona č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, v platném znění, je současně hlavním městem, krajem i obcí. [43 , 44, 45]

Vzhledem ke svému kulturnímu bohatství, patří město Praha mezi jedno z nejvyhledávanějších lokalit, které přispívá k rozvoji ekonomiky a cestovního ruchu. Svou ekonomickou vyspělostí s možností bezpočtu různých pracovních příležitostí, láká nejen krajany, ale i obyvatele ostatních, především sousedních zemí. [19]

V současnosti se město Praha rozkládá na území 496 čtverečních kilometrů s počtem obyvatel 1 272 774 a stále se zvyšujícím podílem národnostních menšin. Převážně to jsou obyvatelé ze Slovenské republiky, Ukrajiny, Ruska, Bělorusové, Srbska, Chorvatska a Vietnamu. Svou úlohu zde hraje i nemalá romská komunita, kterou však nelze jednoznačně spočítat, vzhledem k velké míře odpírání příslušnosti těchto obyvatel k jejich etniku. V neposlední řadě jsou nedílnou součástí metropole také lidé bez domova tzv. bezdomovci a osoby žijící převážně na ulici. [20, 44, 45]

Na rozdíl od ostatních měst je Praha charakteristická specifickými příčinami vzniku kriminality. Na území hlavního města je ročně spáchána přibližně čtvrtina trestných činů z celé České republiky. Příčinou kriminality je zde především vysoká hustota obyvatelstva, nepřetržitá stavební činnost, rozlehlá infrastruktura, intenzita cestovního ruchu, velký počet historických památek a mnoho dalších faktorů. Nebezpečné lokality, jsou především autobusová a vlaková nádraží, dopravní prostředky, nákupní centra, rozlehlá sídliště, patřící mezi místa, kde se mohou nepozorovaně pohybovat cizí osoby,

bezdomovci, migranti, recidivisté a je tak možné využití anonymity velkoměsta k páchání trestné činnosti. [12, 45]

Pro své historické centrum se Praha řadí mezi jedno z nejnavštěvovanějších měst České republiky, bohužel s největším počtem trestné činnosti, která ovlivňuje výkon služby strážníků. Strážníci se pak každý den při výkonu své činnosti potýkají s nebezpečím v rámci řešení různých rizikových situací. Tato rizika jsou pak zahrnuta v procesu vyhledávání a hodnocení rizik při práci. [10, 12]

## 2 BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je souhrnem opatření stanovených právními předpisy a zaměstnavatelem, která mají předcházet ohrožení nebo poškození lidského zdraví v pracovním procesu. [22]

V současné době jsou požadavky na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stanoveny direktivně. Zaměstnavatel je povinen zajistit pracoviště pro zaměstnance z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci takovým způsobem, aby odpovídaly bezpečnostním a hygienickým požadavkům stanovených legislativou. [13]

Bezpečnost práce obsahuje celou řadu oblastí a problematik, na základě kterých zaměstnavatel pracovníkům zabezpečuje jejich ochranu zdraví a života při práci a to především za pomoci managementu a řízení rizik (vyhledávání a hodnocení rizik na pracovišti, kategorizace práce), na základě technických a organizačních požadavků na pracovní prostředí, organizaci práce, pracovních postupů, hygieny práce, poskytování ochranných osobních pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů, zajištění bezpečnosti technických zařízení, pracovnělékařských služeb, řešení nemoci z povolání a pracovních úrazů, školení zaměstnanců, požární ochrana atd. [14]

Zajištění bezpečnosti práce není pro zaměstnavatele lehký úkol, protože požadavky na BOZP se odvíjí od daného pracoviště a pracovního prostředí. Odlišně se posuzují v rámci celé organizace Městské policie hl. m. Prahy požadavky na zajištění BOZP u zaměstnanců pracujících na střelnici a jinak se budou hodnotit v případě pracoviště s administrativním zaměřením. [15]

Důležitým prvkem pro tyto účely je tak proces vyhledávání a vyhodnocování rizik při práci, na základě kterého, lze stanovit požadavky na zajištění BOZP v rámci organizace. Proces vyhledávání a vyhodnocení rizik s následným opatřením k odstranění rizik či alespoň snížení jejich působení společně s kategorizací prací jsou tak nedílnou součástí organizace k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. [16]

## **2.1 Základní pojmy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je samostatný obor rizikového inženýrství, který disponuje vlastní terminologií. Vzhledem k neustálému vývoji tohoto oboru mají některé názvy hned několik výkladů. Pro účely této práce má tak zásadní význam stanovení základních používaných pojmů v oblasti BOZP a v oblasti analýz rizik. [13, 23]

**Analýza rizika** – proces, na jehož základě se odhaduje riziko, povaha rizika a úroveň rizika. Analýza rizik se provádí na základě prohlídek pracovišť, dotazníků či jiných metod a postupů k vyhledávání zdrojů a příčin nebezpečí v pracovním prostředí, k jejich vyhodnocení a odstranění, nebo snížení rizik na základě účinných opatření, za účelem zlepšení pracovních podmínek. Výsledkem analýzy je stanovení významnosti definovaných rizik. [17]

**Bezpečnost a ochrana zdraví při práci** – jsou podmínky, které mohou ovlivnit zdraví nebo bezpečnost zaměstnance na pracovišti při pracovním procesu. Tyto podmínky a faktory se netýkají jenom zaměstnanců, ale také návštěvníků a jiných osob, přítomných na pracovišti. [17]

**Hodnocení rizik** – proces, při kterém hodnotíme na základě analýzy rizik přijatelnost či toleranci rizika pro zdraví a bezpečnost zaměstnanců při práci.

Hodnocení lze provést mnoha způsoby a za pomoci různých metod, je to tzv. návod jak hodnotit rizika při práci. [13]

**Identifikace nebezpečí** – proces zjišťování nebezpečí, který vede k rozpoznání existence nebezpečí a definování charakteristik nebezpečí. [13]

**Management rizik** – postup a praktiky managementu při vedení organizace, za pomoci systematického uplatňování politiky při řešení úkolů a koordinaci činností, které zahrnují analýzu rizik, hodnocení rizik a regulování rizik. [13]

**Nebezpečí** – zdroj, (v podobě chemické látky, materiálu, suroviny, systému práce, stroje, technologie atd.), který má potenciál za určitých okolností způsobit poranění člověka, újmu na zdraví člověka, škodu na majetku nebo jejich kombinaci. [13]

**Nehoda** - mimořádná událost, která vede k úrazu, nemoci nebo smrti. [23]

**Osobní ochranný pracovní prostředek** – je prostředek určený k ochraně zaměstnance před riziky v souvislosti s pracovní činností. [29]

**Požární bezpečnost** – „souhrn organizačních, územně technických, stavebních a technických opatření k zabránění vzniku požáru nebo výbuchu s následným požárem, k ochraně osob, zvířat, majetku v případě vzniku požáru a k zamezení jeho šíření.“ [42]

**Pracovní úraz** – „za pracovní úraz se považuje jakékoli poškození zdraví, nebo smrt, které byli pracovníkovi způsobeny nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením vnějších vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.“ [23]

**Prevence rizik** – jsou veškerá opatření, která jsou dána na základě právních a ostatních předpisů a která stanoví zaměstnavatel k zajištění BOZP

k předcházení a odstraňování zdravotních či pracovních rizik, nebo k minimalizování působení neodstranitelných rizik. [23]

**Riziko** – pravděpodobnost výskytu nebezpečí a jeho následků. „Riziko může být odstranitelné, neodstranitelné, přijatelné, nepřijatelné, významné, nevýznamné atd. [23]

**Riziková práce** – „práce, při které hrozí nebezpečí vzniku nemoci z povolání nebo jiné nemoci související s prací. Na základě kategorizace práce řadíme rizikovou práci do třetí a čtvrté kategorie nebo druhé kategorie, pokud tak rozhodne příslušný orgán ochrany veřejného zdraví.“ [23]

**Zdroj rizika** – „nebezpečná vlastnost látky, fyzická či fyzikální situace s možností vyvolat vznik závažné havárie, nebo prvek, který sám nebo v kombinaci s jinými prvky může způsobit riziko.“ [23]

## 2.2 Historie a vývoj bezpečnosti a zdraví při práci

Historický vývoj v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nám poskytuje jasný důkaz o důležitosti lidského života v každém společenství.

Bezpečnost práce a první snahu o zajištění BOZP v písemné formě právem přičítáme dochovaným zákonům babylonského krále Chammurapiho, který v nejstarším kodexu Babylonského zákoníku (18. stol. př. n. l.) v jednom z jeho 282 článků, pod hrozbou smrti, nabádal stavitele k řádnému postavení domu, aby nedošlo k jeho pádu a následnému zabití vlastníka. Další dochovaný záznam a zmínka o bezpečnosti práce, byla objevena ve Starém zákoně v knize Mojžíšově egyptského panovníka Ramese III z roku kolem 1500 před naším letopočtem, kde král vyzíval stavitele k zajištění nového domu zábradlím, aby nikdo nespádl. V roce 1300 vydal král Václav II. Zákoník „Právo horního

regálu“, obsahující historicky nejstarší sociální a pracovněprávní předpisy, pravidla k zajištění bezpečnosti práce a poprvé stanovil délku pracovní doby. [19]

První normy BOZP v českých zemích vznikaly ve skutečnosti až počátkem 19. století našeho letopočtu díky průmyslové revoluci, která sebou přinesla zavedení nových technologií a zvýšení tlaku na produktivitu práce, což mělo za následek velkou úrazovost v důsledku nedostatečných pracovních postupů a zkušeností. [19]

V 60. letech minulého století si společnost již plně uvědomovala důležitost bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a pojem BOZP získal na významu. Vnikly první zákony BOZP především podle sovětského vzoru i u nás, například bezpečnost práce v Jednotném zemědělském družstvu. [32]

Na základě generální konference „Mezinárodní organizace práce“, byla „Úmluva o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí“, ze které vychází „Národní akční program“ pro oblast BOZP v České republice. Poslední změna při zajišťování BOZP v našem státě nastala vstupem do Evropské unie a přijetím společného právního řádu. [26]

### **2.3 Právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

Legislativní rámec na zajištění BOZP definuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, kde v ustanovení § 349 odst. 1 [17] mezi nejdůležitější právní předpisy řadí kromě samotného zákoníku práce, i zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek BOZP [21] dále zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví [22], nařízení vlády č. 361/2007 Sb., které stanoví podmínky ochrany zdraví při práci [23], nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí [24] a vyhlášku



373/2011 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče. [25]

Česká republika je vstupem do Evropské unie vázána právní úpravou v oblasti BOZP společnou pro všechny členské státy, která zahrnuje Rámcovou směrnicí Rady č. 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, Rámcovou směrnicí Rady č. 91/383 EHS [26], kterou se doplňují opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pracovníkům se stálým nebo přechodným pracovním poměrem a dalších navazujících dílčích směrnic Rady, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti, při používání OOPP, pro práci se zobrazujícími jednotkami a další. [36]

Česká republika plnila požadavky právní úpravy Evropské unie v oblasti BOZP, postupným transponováním práva Evropského společenství do našich zákonů. Tuto povinnost poprvé splnila v zákoně č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kde poprvé schválila „národní standard znalostí odborné způsobilosti fyzických osob v oblasti BOZP“, zákonné předpoklady odborné způsobilosti k činnostem v oblasti BOZP. [21]

Požadavky na zajištění BOZP legislativně upravují právní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany při práci v platném znění, tj. ve znění pozdějších předpisů, pokud byly novelizovány. [22]

Řadíme sem všeobecně předpisy na ochranu života a zdraví, hygienické a protiepidemické předpisy, technické předpisy, technické dokumenty, technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy a předpisy o požární ochraně a o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými zdraví

škodlivými látkami. Pro potřeby zajištění bezpečnosti a ochrany při práci v rámci organizace Městské policie hlavního města Prahy jsou z tohoto výčtu využívány převážně, jen níže uvedené předpisy. [21]

Zákon 262/2006 Sb. [27] zákoník práce, upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, základní zásady pracovněprávních vztahů, ochranné postavení zaměstnance a další. V oblasti BOZP povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. [27]

Zákon 309/2006 Sb., [21] o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zákon v návaznosti na zákoník práce upravuje další požadavky na BOZP především v pracovněprávních vztazích, ale také při poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy. Zákon v rámci BOZP řeší povinnosti bezpečnosti práce na pracovišti, rizikové faktory atd. [21]

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů. Stanovuje práva a povinnosti fyzických a právnických osob v oblasti ochrany a podpory veřejného zdraví. Působnost a pravomoc orgánů veřejného zdraví a další úkoly orgánů veřejné správy v oblastech ochrany a podpory veřejného zdraví. [28]

Zákon č. 373/2011 Sb., zákon o specifických zdravotních službách upravuje poskytování specifických zdravotních služeb a s tím spojený výkon státní správy, práva a povinnosti pacientů a poskytovatelů zdravotních služeb a práva a povinnosti dalších právnických a fyzických osob v souvislosti s poskytováním specifických zdravotních služeb. [25]

Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí. Stanovuje konkrétní požadavky na zajištění BOZP v pracovním prostředí. [24]

Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. Stanovuje povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, způsob hlášení, evidence a postup při řešení pracovního úrazu.

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. Stanovuje rizikové faktory pracovních podmínek, jejich členění, metody a způsob jejich zjišťování, způsob hodnocení, hygienické faktory a rozsah opatření k ochraně zdraví zaměstnance. Podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a další. [23]

Nařízení vlády 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků. Stanovuje, co jsou a nejsou OOPP, co musí splňovat a při jakém druhu práce a činnosti se poskytují zaměstnancům. [29]

Vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli. Vymezuje kategorie prací a stanovuje limitní hodnoty všech kritérií použitých ke kategorizaci. [30]

ČSN ISO 9000. Management jakosti a zabezpečování jakosti. (2006) Norma o zásadách managementu kvality, kterou lze v kombinaci s ostatními přístupy použít i pro zabezpečování BOZP. [31]

ČSN OHSAS 18001. Systémy managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci - Požadavky. (2007) Norma uvádí základní nástroje pro BOZP založené na PDCA (Demingově cyklu). (Bushell, 1992) Nastihuje základní principy, jakým způsobem je lze integrovat v organizaci. [17]

## **2.4 Práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

Povinnosti vyplývající z právní úpravy v rámci zajištění BOZP pro zaměstnavatele je vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí, přijímat opatření a dbát na prevenci, která je důležitá k předcházení rizik za soustavného vyhledávání nebezpečného činitele, je v opačném případě právo zaměstnance. Zaměstnanec má právo na zajištění BOZP, na informace o nevyhnutelných rizicích a opatřeních k jejich zamezení či minimalizaci. Zaměstnanec má dokonce právo se účastnit na BOZP a v rámci Městské policie hl. m. Prahy, které v organizaci využívá zejména svou účastí v odborových organizacích a v případech, kdy má důvodně za to, že výkon práce vážně ohrožuje jeho život a zdraví. [32]

Povinnosti zaměstnance v rámci BOZP jsou staveny zákoníkem práce, který ukládá zaměstnanci povinnost dbát o svou bezpečnost a zdraví i o bezpečnost a zdraví osob, které se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Zákon stanoví povinnost pro zaměstnance dodržovat předpisy a požadavky zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany při práci, které jsou nedílnou a trvalou součástí jeho kvalifikačních předpokladů. Na jejichž základě spolu s pokyny zaměstnavatele k zajištění BOZP, a se zásadami bezpečného chování na pracovišti, musí zaměstnanec dodržovat při práci, včetně stanovených pracovních postupů a stanovených pracovních prostředků, dopravních prostředků a především osobních ochranných pracovních prostředků. [17]

Mezi další povinnosti zaměstnance patří oznamovat svému nadřízenému nedostatky a závady na pracovišti, které by mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví při práci, a podle svých možností se účastnit na jejich odstraňování. Bezodkladně oznámit svému nadřízenému svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiné osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při vyšetřování jeho příčin. Nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště a podrobit se zkoušce na pokyn příslušného vedoucího zaměstnance, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. [30]

## **2.5 Kategorizace práce**

Kategorizace prací u MP hlavního Prahy se provádí na základě § 37 zákona č. 258/2000, o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů a na základě prováděcí vyhlášky č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií. [22, 30]

Posuzují a vyhodnocují se všechny vykonávané práce u organizace, a to v návaznosti na působení rizikových faktorů, u strážníků se především jedná o fyzickou zátěž a psychickou zátěž. Podle vyhodnocených kritérií se zaměstnanci řadí do jednotlivých ze čtyř kategorií. Zaměstnanci MP hl. m. Prahy jsou řazeny do dvou kategorií. Zaměstnanci zařazení do funkce strážníka spadají do druhé kategorie, která podléhá oznámení orgánu ochrany veřejného zdraví. Ostatní zaměstnanci se automaticky řadí do první kategorie. Výjimku tvoří zaměstnanci pracující v útulku Městské policie hl. m. Praha, které se řadí do třetí kategorie na základě Nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací. [51]

Zařazení zaměstnanců u organizace, tak hraje podstatnou roli při poskytování OOPP, nařízení vlády č. 491/2001 Sb., které stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků. Zařazení zaměstnanců do jednotlivých kategorií se eviduje a pravidelně aktualizuje na základě změn. [29, 36]

## 2.6 Kontrolní činnost

Zákonnou povinností zaměstnavatele v rámci BOZP dle zákoníku práce je minimálně jednou za rok organizovat prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích organizace a zjištěné nedostatky odstraňovat. Kontroly v rámci organizace provádí bezpečnostní technici a revizní technici smluvních firem. [30]

Provoz pracovišť se musí řídit předpisy o bezpečnosti práce, hygieně a požární ochraně. Musí být prováděné revize elektroinstalace, bleskosvodů, plynových spotřebičů, plynových rozvodů, kotlů, komínů, výtahů atd. Jednotlivé revizní kontroly prováděné revizními specialisty (např. k plynovým kotlům) jsou na místě kontroly zaevidovány a uloženy v originále k daným zařízením a následně jsou záznamy z kontrol elektronicky předány na oddělení BOZP, kde jsou zaneseny do elektronického systému určeného pro kontrolu povinných revizních kontrol a pro kontrolu odstranění zjištěných závad. Veškerá dokumentace o provedených kontrolách, zjištěných a odstraněných závadách s příslušnou technickou dokumentací musí být uložena do konce užívání jednotlivých zařízení.

Kontroly pracovišť jsou dále prováděny bezpečnostními techniky BOZP, kteří jednotlivá pracoviště kontrolují ohledně hygieny a požární ochrany. Na místě kontroly bezpečnostní technici kontrolují uskladnění chemikálií

používaných na úklidové práce, dále kontrolují běžné spotřebiče, doložené revizní kontroly ke stávajícím zařízením, povinné návody na použití jednotlivých zařízení, zajištění požární bezpečnosti včetně požárních hlásičů a hasičských přístrojů a v neposlední řadě zajištění první pomoci a lékárničky. Z těchto pravidelných kontrol se provádí na místě kontroly záznam do knihy kontrol. [30]

## **2.7 Školení zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců**

Povinnost zaměstnavatele seznamovat zaměstnance s právními a ostatními předpisy k zajištění BOZP stanoví zákoník práce. Konkrétně se jedná o předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, dopravní předpisy, předpisy požární ochrany a zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, chemickými látkami a jinými látkami škodlivými zdraví. Zákoník práce stanoví kvalifikační předpoklady pro výkon práce a povinnosti zaměstnavatele pravidelně ověřovat znalost předpisů BOZP, které v rámci organizace probíhají na základě kontroly jejich dodržování. Zaměstnavatel dále seznamuje zaměstnance s kolektivní smlouvou a s vnitřními předpisy a tyto zákonné požadavky jsou zapracovány v interních předpisech, včetně školení a výchovy v oblasti BOZP. [30, 37]

Vedoucí zaměstnanci následně pravidelně školí své podřízené zaměstnance na pracovišti. Školení provádí vedoucí zaměstnanci i v případech přechodu z jiného pracoviště v rámci organizace, po úrazu, po dlouhodobém přerušení pracovního procesu (např. mateřská dovolená), nebo v případě významných změn v oblasti bezpečnostních předpisů nebo podmínek na pracovišti. Nutnou součástí školení je školení zásad první pomoci a umístění lékárničky na pracovišti v případě vzniku úrazu s odkazem a upozorněním na Traumatologický plán. Traumatologický plán začala organizace aktualizovat

v roce 2016 a jeho smyslem jsou opatření k zajištění a upřesnění poskytnutí včasné a správné první pomoci zraněné osobě. Traumatologický plán obsahuje důležitá telefonní čísla, umístění lékárníček, organizaci první pomoci, obecné zásady a základní úkony první pomoci a použití zdravotnických prostředků aj. [30]

Všechna tato školení jsou zadokumentována a uložena na jednotlivých pracovištích a u zaměstnanců zařazených do BOZP spolu se zkušebními testy. Záznamy školení obsahují, kdo byl školen, osnovu školení, kde, kdy a jak dlouho školení probíhalo, k jaké odborné způsobilosti a nesmí chybět ani identifikace a kvalifikace školitele. [30]

Nově bylo zařazeno školení na téma bezpečný pohyb v prostorách Správy železniční dopravní cesty v rámci celé organizace od roku 2016. Školení je určeno pro všechny zaměstnance Městské policie hl. m. Prahy s nastavenou tříletou periodou. Základním předpokladem pro efektivní školení je dostatečná znalost problematiky přednášejícího, která je písemně, ale i elektronicky pro tyto a kontrolní účely zpracována. [32]

Provedená školení se dokladují prezenční listinou s osnovou školení a stvrzují podpisy školených a přednášejících zaměstnanců, která slouží jako doklad pro kontrolu Státnímu úřadu inspekce práce a podklad pro pojišťovnu v případech pracovního úrazu či nemoci z povolání. Vedoucí zaměstnanci často nepřikládají velký význam těmto školením a často zaměstnanci předloží předpřipravené dokumenty k podpisu. Organizace tak v současnosti uvažuje nad školením BOZP provádět formou e-learningovou. [27, 31]



## 2.8 Osobní ochranné pracovní prostředky

Na základě stanovených opatření k odstranění rizik nebo alespoň ke zmírnění jejich působení ukládá zaměstnavateli zákoník práce 262/2006 Sb., §10 povinnost poskytování osobních ochranných pracovních prostředků (dále jen „OOPP“) a ochranných nápojů. Tedy v případě, kdy rizika nelze odstranit nebo omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce. Zaměstnavatel nemůže OOPP nahradit finančním plněním. Zaměstnavatel zajišťuje používání OOPP jen k účelům, pro které byly určeny, v dobrém provozním stavu, na hygienické úrovni a s dostatečně včasnou výměnou. Dále je zaměstnavatel povinen zajistit pro své zaměstnance vhodné prostory např. v podobě šaten a skříní, kam se mohou OOPP ukládat, kde sušit a čistit, dle § 54 NV č. 361/2007 Sb. Běžnou údržbu i včasnou výměnu si provádí každý zaměstnanec sám v případě ztráty ochranné funkce. Vzhledem k ohrožení zaměstnance na zdraví, musí být výměna OOPP provedena okamžitě. [23]

V rámci organizace je poskytování OOPP zpracováno v interním předpisu „Nařízení ředitele o poskytování OOPP“ a v elektronické podobě k dispozici na intranetu. S předpisem musí být seznámen každý zaměstnanec MP. Seznámení s interním předpisem o poskytování OOPP potvrzuje každý zaměstnanec vlastním podpisem. [23, 27]

MP hl. m. Praha poskytuje OOPP zaměstnancům zařazených podle druhu práce. V praxi to znamená, že zaměstnancům v případě strážníků vykonávající nejčastější tj. pochůzkovou činnost, poskytuje zvláštní pracovní oděv přizpůsobený povětrnostním podmínkám. V zimě to jsou čepice, šály, rukavice, termoprádlo, oteplené bundy s reflexními prvky a obuv, která je pevná v kotníku, s plnou špičkou, obuv je prodyšná a se vzorkem proti skluzu. V létě

se jedná především o kusy uniformy odolné proti dešti a opotřebení, opatřené reflexními prvky. [23, 27]

Při výběru OOPP se postupuje zejména podle příloh č. 2 a 3 k nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kde jsou k výkonu práce mimo jiné stanoveny chrániče sluchu a zraku. V rámci organizace jsou tyto OOPP přidělovány především instruktorům střelecké přípravy a dále jsou určeny pro strážníky k zápůjčce při prověrkách střeleckého výcviku. Chrániče sluchu a zraku využívají též zaměstnanci zařazení u organizace do funkce technického pracovníka, například pro práci s křovinořezem. A v neposlední řadě využívají tyto ochranné pomůcky zaměstnanci a strážníci při práci se zvířaty. [50, 27]

Práce strážníka zahrnuje mimo jiné i kontakt s lidmi pod vlivem návykových látek, spojený se sběrem použitých stříkaček a jehel. Opatření k zamezení přenosných chorob firma zajišťuje pravidelným školením, očkováním, lékařskými prohlídkami a vhodnými OOPP v podobě ochranných rukavic, speciálního kontejneru a pinzety na sběr infekčního materiálu. [23, 27]

Bezpečnostní technici oddělení BOZP zpracovávají seznam vhodných OOPP k zajištění bezpečnosti práce, který aktualizují v případech změn či zařazení nových pracovních míst u organizace s novým druhem práce. OOPP v rámci organizace vydává a eviduje sklad výstroje, který je zařazen u organizace pod ekonomický útvar. Přidělené OOPP se zaznamenávají do evidenčních listů s přesným počtem, druhem a dnem převzetí, které zaměstnanec stvrdí svým podpisem. Zaměstnanci obdrží návod k používání, s upozorněním na rizika, před kterými se musí chránit prostřednictvím OOPP, u speciálních prostředků, prostřednictvím samostatného školení popř. zacvičení, dle nařízení vlády č. 362/2005 Sb. [32, 27]

OOPP, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje poskytuje organizace zaměstnanci bezplatně a na základě zpracovaného seznamu techniky BOZP. Stanovené podmínky uvedené v Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., splňuje organizace svým vybavením jednotlivých služeben MP hl. m. Prahy. Služebny a jiné prostory organizace jsou zásobeny pitnou vodou v množství postačujícím pro potřeby pití zaměstnance, viz. § 53/1 NV č. 361/2007 Sb., pro osobní hygienu a poskytování první pomoci. Zaměstnanci tak mohou v případě potřeby, nepřetržitě těchto prostor využít pro svou potřebu, převážně v době bezpečnostních přestávek.[23, 29]

## **2.9 Pracovní lékařské prohlídky**

Pracovnílékařské služby poskytované zaměstnancům MP hl. m. Prahy, zahrnují preventivní prohlídky a hodnocení zdravotního stavu za účelem posouzení zdravotní způsobilosti k práci. Pracovnílékařské služby pro všechny zaměstnance organizace jsou sjednány na základě písemné smlouvy s poskytovatelem v oboru všeobecného praktického lékařství. Jedná se o zajištění vstupní, periodické, mimořádné a výstupní prohlídky zaměstnanců, bez výjimky. [15]

Vstupní prohlídky zaměstnanců jsou určeny pro uchazeče o zaměstnání při nástupu k organizaci. Následují periodické prohlídky, jejichž četnost se odvíjí od zařazení zaměstnance do kategorie. Zaměstnanci zařazení do první kategorie navštěvují lékaře jednou za dva roky a zaměstnanci zařazení do druhé kategorie jednou ročně. Mimořádnou prohlídku zaměstnavatel nařizuje, pokud došlo u zaměstnance k závažné změně zdravotního stavu, v případě delší pracovní neschopnosti, v důsledku úrazu s těžkými následky, nebo na žádost zaměstnance, přičemž zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával práci, ke které není zdravotně způsobilý. [17, 27]

V případě odchodu zaměstnance od organizace či převedením na jinou práci se sníženou zdravotní náročností se provádí výstupní prohlídka. Výstupní prohlídku může zaměstnanec odmítnout. Ojedinele dochází i k následným prohlídkám, kdy zaměstnanec po organizaci vyžaduje odškodnění, nejčastěji v důsledku pracovního úrazu. Objednávání a dodržování pracovnělékařských prohlídek zaměstnanců u organizace zajišťuje personální oddělení. [17, 27]

## **2.10 Pojištění zaměstnanců**

Vyhláška Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Podmínky pojištění jsou stanoveny na základě této vyhlášky v §1 písm. a) i v rámci Městské policie hl. m. Prahy, kde zaměstnanci organizace pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání jsou zákonně pojištěni u České pojišťovny, a. s. Zákonné pojištění je platné v den vzniku pracovněprávního vztahu u organizace a trvá po celou dobu pracovního poměru zaměstnance. [53, 33]

Zde organizace využívá svého práva podle §2 odst. 1, uplatňovat náhradu škody od České pojišťovny, a. s., která vznikla zaměstnanci v průběhu pracovního procesu na základě pracovního úrazu či nemoci z povolání. Pojistné plnění poskytuje pojišťovna po skončení šetření nutného ke zjištění rozsahu plnění, po stanovení výše náhrady škody a, nebo po obdržení pravomocného rozhodnutí o výši náhrady škody. Výplata pojistného plnění následně probíhá přes organizaci, která si odečte vyplacené zálohy a zbylou částku následně zašle zaměstnanci na jeho účet. [30]

### 3 PRACOVNÍ ÚRAZY

Na základě ustanovení § 380, odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů: *„Pracovním úrazem pro účely tohoto zákona je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.“* [17]

Z právního hlediska chápeme úraz jako poškození zdraví zaměstnance při pracovním procesu nebo v přímé souvislosti s ním nezávisle na jeho vůli, náhlým, násilným a krátkodobým působením vnějších vlivů (mechanických, chemických a psychických), s nimiž v pracovním procesu přichází do styku. [17, 27]

#### 3.1 Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání

V případě pracovního úrazu je povinností zaměstnavatel podle ustanovení § 105 odst. 1 *„objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a za účasti odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu“* [17]

Nařízení vlády stanoví povinnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu zaměstnance, ustanovení § 105 odst. 7 :

*„a) způsob vedení evidence úrazů v knize úrazů,*

*b) ohlašování úrazů,*

*c) vyhotovování a zasílání záznamu o úrazu a záznamu o úrazu – hlášení změn“ [17]*

Povinností zaměstnavatele je však, především pracovním úrazům předcházet a přijímat taková opatření, aby k pracovním úrazům nedocházelo opakovaně. Dosáhnout prostřednictvím účinných opatření a kontrol snížení počtu pracovních úrazů na minimum. [17]

### **3.1.1 Způsob vedení evidence pracovních úrazů v knize úrazů**

Způsob vedení evidence úrazů v knize úrazů u Městské policie hl. m. Prahy začíná vznikem úrazu a zápisem do knihy úrazů, kam postižený zaměstnanec úrazem nebo vedoucí zaměstnanec, zapíše své jméno a příjmení, datum a hodina úrazu, místo kde k úrazu došlo, činnost, při níž k úrazu došlo, počet hodin odpracovaných bezprostředně před vznikem úrazu, druh úrazu, zdroj a příčiny úrazu, druh zranění a zraněná část těla, popis úrazového děje, jména svědků úrazu, jméno a pracovní zařazení toho, kdo údaje zaznamenal. Důvodem pro zapsání i drobného poranění, je možnost následné pracovní neschopnosti, kterou by mohl zaměstnavatel odmítnout uznat za pracovní úraz v případě nezaznamenání úrazu do knihy úrazu. [34, 35]

V rámci organizace jsou povinnosti spojené s pracovními úrazy plněny převážně vedoucími zaměstnanci postižených zaměstnanců úrazem a vzniklé dokumenty v souvislosti s pracovními úrazy postupovány na oddělení BOZP, k následnému zpracování a k přípravě pro odškodňovací komisi Městské policie hl. m. Prahy. Odškodňovací komise je komise pro objasňování příčin pracovních úrazů, která se skládá z předsedy komise, ze zástupce oddělení BOZP, vedoucího kontrolního oddělení, mzdové účetní vedoucí personálního oddělení a zástupců jednotlivých odborových organizací. Komise rozhoduje,

zda uzná úraz za pracovní. V případě nejasností, žádá kontrolní oddělení o prověření události, která vedla k úrazu. [8]

Mezi povinnosti zaměstnance MP hl. m. Prahy patří oznamovat ihned pracovní úraz vedoucímu zaměstnanci, událost zaznamenat do knihy úrazů a neměnit stav na místě úrazu. Vedoucí zaměstnanec na základě příkazu ředitele nahlásí událost na Centrální operační středisko, které zprostředkuje informaci prostřednictvím mobilní zprávy zaměstnancům BOZP. Informaci dále obdrží zástupci odborových organizací a kontrolní oddělení. Povinnost nahlásit událost je i v případě, kdy úraz není s následkem pracovní neschopnosti. K události zaměstnanec sepíše úřední záznam. V případě, kdy pracovní neschopnost překročí tři dny, vyplní vedoucí zaměstnanec formulář Záznam o úrazu (viz příloha 1), nejpozději do pěti pracovních dnů ode dne, kdy se o úrazu dozvěděl. Formulář vytvořený na základě úředního záznamu a zápis do knihy úrazů provádí vedoucí zaměstnanec. Podepsanou kopii předá zaměstnanci, kterému se pracovní úraz stal. [8, 15]

### **3.1.2 Ohlašování úrazů**

Při vzniku pracovního úrazu vzniká zaměstnavateli ohlašovací povinnost. Ohlašovací povinnost pro zaměstnavatele nastane v případě smrtelného úrazu zaměstnance nebo vyžaduje-li poškození zdraví hospitalizaci zaměstnance delší než 5 dní. MP hl. m. Prahy tuto povinnost zajišťuje prostřednictvím zaměstnance oddělení BOZP a událost ohlašuje těmto institucím:

- Územně příslušnému útvaru Policie České republiky; pokud se pracovní úraz stal v souvislosti s trestným činem,
- odborové organizaci,
- příslušnému oblastnímu inspektorátu práce,
- zdravotní pojišťovně.

V hlášení musí být uvedeny základní údaje o zaměstnavateli, název, sídlo a IČO. Základní údaje zraněného, jméno a příjmení, datum narození, pracovní zařazení, bydliště. Datum a hodina úrazu, místo úrazu, úrazový děj. Kontaktní údaje osoby, která za organizaci v rámci úrazu jedná. [32]

### **3.1.3 Zasílání záznamu o úrazu a záznamu o úrazu - hlášení změn**

Zaměstnavatel má povinnost zaslat nejpozději do pátého dne následujícího měsíce záznamy o pracovních úrazech, záznam o úrazu v případě vzniku a záznam o úrazu-hlášení změn v případě ukončení pracovního úrazu. Zpracované dokumenty organizace zasílá prostřednictvím oddělení BOZP shodným institucím, jako při ohlašování pracovního úrazu. [32]

Vzor formulářů záznam o úrazu a záznam o úrazu - hlášení změn najdeme v příloze nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. V rámci organizace je tento formulář k dispozici na intranetu. Viz příloha 2. [52]

Formulář záznam o úrazu je nutno řádně vyplnit a před zasláním výše uvedeným institucím řádně překontrolovat, především podpisy, zraněného, svědků, zástupce odborové organizace a zaměstnavatele. [36]

Formulář záznam o úrazu-hlášení změn zasílá organizace výše uvedeným institucím v případech:

- Hospitalizace úrazem přesáhne 5 dnů.
- dočasná pracovní neschopnost byla ukončena v důsledku úrazu, po odeslání záznamu o úrazu,
- zaměstnanec zemře následkem úrazu do 1 roku,
- následkem změny ve skutečnostech úrazu (příčina, povaha úrazu).



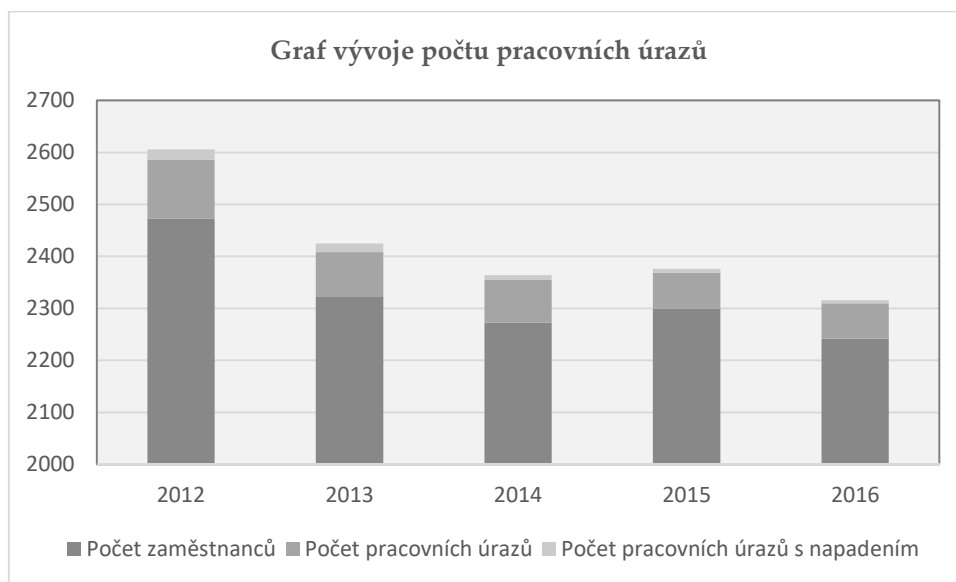
### 3.2 Rozbor pracovních úrazů

V tabulce uvádím přehled počtu pracovních úrazů u organizace za posledních pět let (povinná doba evidence pracovních úrazů).

Tabulka 1 – Pracovních úrazů, zdroj: autor

Rok	Počet zaměstnanců	Počet pracovních úrazů	Počet pracovních úrazů s napadením
2012	2473	113	20
2013	2323	85	17
2014	2273	82	9
2015	2299	70	7
2016	2242	68	6

Z tabulky počtu pracovních úrazů za posledních pět let, které organizace musí vést v evidenci, vyplývá ustálený počet.



Obrázek 2 Graf vývoje počtu pracovních úrazů zaměstnanců MP hl. m. Prahy, zdroj: autor

### 3.3 Analýza rizik

*Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 101 odst. 3) „Zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění a provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů práce dosud zařazené podle zvláštního právního předpisu jako rizikové mohly být zařazeny do kategorie nižší. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav výrobních a pracovních prostředků a vybavení pracovišť a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, a dodržovat metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle zvláštního právního předpisu.“*

Analýza, neboli posouzení rizik je vyhledávání a vyhodnocení rizik BOZP se v rámci organizace provádí především ve dvou základních oblastech, v oblasti bezpečnosti práce a v oblasti ochrany zdraví při práci tzv. hygieny práce. Přičemž v procesu vyhledávání a hodnocení rizik při práci se využijí i výsledky analýz nebezpečí pro další oblasti a to v oblasti požární ochrany, poskytování osobních ochranných prostředků atd. S cílem posoudit především možné příčiny poškození zdraví nebo vzniklé škody. [34]

Analýza rizika probíhá na základě prohlídek pracovišť, dotazníků, metod a postupů k identifikaci nebezpečí a k odhadu rizika pro stanovení účinných opatření podpořených vhodnými prostředky a na základě zákonné povinnosti, soustavně vyhledávat příčiny a zdroje nebezpečí. Na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění a provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů práce dosud zařazené podle zvláštního právního předpisu jako rizikové mohly být zařazeny o kategorii nižší. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména

stav výrobních a pracovních prostředků a vybavení pracovišť a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, a dodržovat metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle zvláštního právního předpisu. [41]

Na základě zákoníku práce v § 102 odst. 4, který ukládá zaměstnavateli povinnost vést dokumentaci o vyhledávání a vyhodnocení rizik a o přijatých opatřeních, jsou v rámci organizace vyhodnocená rizika k dispozici všem zaměstnancům a odborovým organizacím. Prostřednictvím příkazu ředitele v papírové formě a v elektronické formě jsou k dispozici na intranetu. Rizika jsou vyhodnocena podle jednotlivých pracovních zařazení v návaznosti na konkrétní pracovní činnost vykonávanou na pracovišti. Vlastnímu vyhodnocení rizik zpracovanému do tabulkového přehledu rizik a opatření rozdělených podle organizační struktury předchází systém použitý k vyhledávání a vyhodnocení rizik při práci. [27, 38]

Důležitou roli při analýze rizik hraje počet zaměstnanců v organizaci. Při stavu do 25 zaměstnanců, může zajišťovat úkoly v hodnocení a prevenci rizik přímo sám zaměstnavatel. V případě vyššího počtu zaměstnanců je zaměstnavatel povinen zajistit odborně způsobilou osobu (od 26 – 500 zaměstnanců). Organizace s více jak 500 zaměstnanců potřebuje k zajištění těchto úkolů jednu a více odborně způsobilých osob. [32]

Cílem analýzy je identifikovat a vyhledat existující a potenciální rizika jako podklad pro eliminaci rizik a nápravná opatření. Posouzení rizik probíhá na dvou úrovních, v oblasti bezpečnosti práce (§ 102 zákoníku práce) a v oblasti ochrany zdraví při práci tj. v oblasti hygieny práce (§ 37 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví). [27, 22]

### 3.3.1 Metoda pro vyhledávání rizik

V rámci organizace využívají zaměstnanci oddělení BOZP pro vyhledávání rizik při práci jednoduchou bodovou polokvantitativní metodu, která zahrnuje identifikaci nebezpečí a odhad vzniku rizika. Pomocí této jednoduché bodové metody jsou vyhodnocena rizika ve dvou položkách a to s ohledem na pravděpodobnost ohrožení a pravděpodobnost následků, tj. závažnosti nebezpečí. Jednotlivé položky jsou bodově označeny s podrobným popisem jejich významu. Vynásobením těchto položek se získá celkové hodnocení rizika, která nám ve výsledku znázorňuje bodové rozpětí, které vyjadřuje naléhavost úkolů a přijatých opatření ke snížení rizika s důrazem na prioritu bezpečnostních opatření viz tabulka. [13]

Tabulka 2 – Celkové hodnocení rizika:  $R = P \times N$

<b>Celkové hodnocení rizika: <math>R = P \times N</math></b>		
R > 21	velmi vysoké riziko	okamžitě zastavit činnost
R 12 - 21	nežádoucí riziko	bezprostřední bezpečnostní opatření, provést opakované hodnocení rizik pro účelnost přijatých opatření
R 7 - 11	mírné riziko	potřeba nápravného opatření ke snížení rizika
R 3 - 6	možné riziko	zvýšit pozornost a zvážit náklady na snížení rizika
R pod 3	příjatelné riziko	není vyžadováno žádné zvláštní opatření, nepodceňovat ohrožení

Rizika se následně zapracují do tabulkového přehledu. Ke každému riziku je přiřazena činnost (např. chůze) a pracovní místo, kde k identifikovanému riziku může dojít, např. viz příloha 3. [15]

## 4 METODIKA

Diplomová práce vychází z poznatků získaných z odborné literatury, z mého dlouholetého působení u MP hl. m. Prahy a profesní 1 roční praxe v oblasti BOZP, z vlastního pozorování, včetně dostupných dokumentů a informací poskytnutých pracovníkem v oboru BOZP. [39, 41, 43]

K vyhodnocení získaných informací o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců MP hl. m. Prahy jsem zvolila metodu analýzy silných a slabých stránek organizace v oblasti BOZP, nazvanou SWOT analýza. [39, 41, 43]

### 4.1 SWOT analýza

Metoda SWOT analýzy je jednou z nejpoužívanějších analytických metod od 60. let minulého století, pomocí které se analyzovaly nedostatky společnosti na základě informací a dat získaných v průběhu hodnocení určité oblasti. [39, 41, 43]

*„SWOT analýza je jednou z metod strategické analýzy výchozího stavu organizace nebo její části (SBU, funkční nebo průřezové oblasti), kdy na základě vnitřní analýzy (silné a slabé stránky) a vnější analýzy (příležitosti a hrozby) jsou generovány alternativy strategií“.* [41]

SWOT je zkratka složená z počátečních čtyř písmen anglických slov:

- STRENGTHS – silné stránky
- WEAKNESSES – slabé stránky
- OPPORTUNITIES – příležitosti
- THREATS – hrozby

Důležitým podkladem pro zpracování výsledné SWOT analýzy jsou analýzy vnitřních možností organizace a analýza vnějšího prostředí. Přičemž analýzu vnitřních možností organizace (současný stav organizace) provádíme ke zjištění, zda zdroje a možnosti organizace odpovídají působení vnějšího prostředí na organizaci. Analýzu vnějšího prostředí (současná situace okolí organizace) provádíme především k determinování existencí hrozeb a příležitostí. [39, 41, 43]

Vzhledem k velkým chybám při identifikaci vnějšího a vnitřního prostředí si nejprve před zahájením analýzy identifikujeme faktory vnějšího prostředí, tedy oblasti, které existují nezávisle na organizaci a tím, že je organizace nemůže žádným způsobem ovlivnit, stávají se pro organizaci hrozbou nebo příležitostí. [39, 41, 43]

Chyby při zpracování analýzy mohou nastat nejčastěji v nesprávném posouzení vnitřních a vnějších faktorů. Vnitřní faktory jsou slabé a silné stránky organizace, přičemž silné stránky chápeme jako pozitivní vnitřní podmínky organizace (finanční zdroje, image, kvalifikovaní zaměstnanci) a slabé stránky jsou naopak negativní vnitřní podmínky (chybné pracovní postupy, manažeři s nedostatečnými schopnostmi). Vnější faktory jsou možné příležitosti a hrozby organizace, přičemž příležitosti chápeme jako pozitivní podmínky v okolním prostředí (nové zákony, spolupráce s ostatními organizacemi) a naopak hrozbou pro organizaci může být přesný opak (negativní změna zákonů atd.). Zaměřit se tudíž musíme na příležitosti a hrozby všech významných oblastí, ve kterých organizace působí, ve veřejném i soukromém sektoru (politickém, ekonomickém, sociálním, legislativním atd.). [39, 41, 43]

Při zpracování analýzy nesmíme zapomínat, že SWOT analýza ztrácí smysl, pokud jsou silné a slabé stránky pouze definované, vzájemně na sebe

nenavazují a pokud organizace nevyužije získané výsledky ke svému záměru například ke zvýšení efektivity či zlepšení služeb. [41]

Cílem zpracování SWOT analýzy je na základě této metody posoudit aktuální stav organizace a stanovit do budoucna nutná opatření k nápravě a vyšší efektivitě.

## **4.2 Příprava SWOT analýzy**

SWOT analýza je komplexní metoda kvalitativního hodnocení, na základě které nahlédneme do fungování zajištění BOZP v oblasti pracovních úrazů v rámci organizace MP hl. m. Prahy. [41]

V rámci realizace SWOT analýzy se zaměříme na doporučený metodický postup realizace metody, který se skládá ze čtyř základních fází:

- příprava na provedení SWOT analýzy,
- identifikace a hodnocení silných a slabých stránek,
- identifikace a hodnocení příležitostí a hrozeb z vnějšího prostředí,
- tvorba matice SWOT.

Účelem provádění SWOT analýzy je zmapování současného stavu BOZP v rámci organizace MP hl. m. Prahy v návaznosti na pracovní úrazy s cílem zlepšení současného stavu v této oblasti. [41]

## **4.3 Identifikace a hodnocení silných a slabých stránek**

Nejdříve se zaměříme na silné a slabé stránky organizace z vnějšího pohledu, tak i z vnitřního ze strany zaměstnanců. Dále zhodnotíme současné příležitosti a situace. Posledním krokem pak bude výčet možných hrozeb. Faktory

příležitosti a hrozby, jako vlastnosti vnějšího prostředí, které organizace nemůže kontrolovat, ale může jasně identifikovat.

Tabulka 2 – Tabulka určená pro SWOT analýzu, zdroj: autor

<p><b>SILNÉ STRÁNKY</b> (strengths) <i>zde se zaznamenávají výhody pro organizace</i></p>	<p><b>SLABÉ STRÁNY</b> (weaknesses) <i>zde se zaznamenávají věci, které organizace neprovádí dobře</i></p>
<p><b>PŘÍLEŽITOSTI</b> (opportunities) <i>zde se zaznamenávají skutečnosti, které by organizace mohly prospět</i></p>	<p><b>HROZBY</b> (threats) <i>zde se zaznamenávají skutečnosti, které by organizaci mohly ohrozit</i></p>

#### 4.3.1 Silné stránky

Mezi interní faktory, které ovlivňují organizaci a tedy silné stránky MP hl. m. Prahy řadíme organizace řadíme pravidelné kontroly BOZP, vstupní a periodická školení BOZP, propracovaný systém poskytování OOPP, dobře zpracované interní předpisy a dobrá spolupráce s odbory. Z důvodu přehlednosti jsem zvolila tři silné stránky k podrobnějšímu zkoumání.

- Pravidelné kontroly BOZP

Pravidelné kontroly v rámci organizace provádí bezpečnostní technici MP hl. m. Prahy a revizní technici smluvních firem.

Bezpečnostní technici kontrolují jednotlivá pracoviště jejich provozní dokumentaci, přítomný návod k použití, s kterým jsou obeznámeni všichni



zaměstnanci, kteří se zařízením pracují. Zaměstnanci BOZP dále kontrolují skladové prostory, schodiště a jejich označení především regály a žebříky a jejich bezpečné užívání, nejen vizuálně, ale na základě příslušné technické normy. Bezpečnostní technici také kontrolují skladování mycích, čistících a dezinfekčních prostředků.

Pravidelné preventivní prohlídky se vztahují také na požární ochranu, kterou zajišťují odborně způsobilé osoby. Kontrolují dodržování předpisů požární ochrany, provádění pravidelné údržby a opravy požárně bezpečnostních zařízení, včetně hasicích přístrojů, které jsou povinnou součástí každého pracoviště. Kontroly případně revize jsou prováděny nejméně 1 x ročně a jejich cílem je předcházet pracovním úrazům na pracovišti.

- **Školení zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců**

Školení BOZP v rámci organizace provádí bezpečnostní technici a vedoucí pracovníci. Bezpečnostní technik provádí vstupní školení BOZP v dohodnutý termín se vzdělávacím střediskem v rámci kurzu strážníků čekatelů, převážně první den nástupu zaměstnance k organizaci. Dále bezpečnostní technik zabezpečuje školení pro vedoucí zaměstnance, do třech měsíců po nástupu na pracovní pozici vedoucího zaměstnance a následně periodická školení, každé tři roky pro všechny vedoucí zaměstnance.

Bezpečnostní technik seznamuje v rámci školení zaměstnance s právními a ostatními předpisy k zajištění BOZP. Konkrétně se jedná o předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, dopravní předpisy, předpisy požární ochrany a zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, chemickými látkami a jinými látkami škodlivými zdraví.

Nedílnou součástí školení tvoří základy první pomoci. Dalším úkolem zaměstnanců oddělení BOZP od poloviny roku 2016 je provádět periodická školení všech zaměstnanců MP hl. m. Prahy na téma „Bezpečný pohyb v prostorách Správy železniční dopravní cesty“.

Provedená školení se dokladují prezenční listinou a stvrzují podpisy školených a přednášejících zaměstnanců, která slouží jako doklad pro kontrolu Státního úřadu inspekce práce a podklad pro pojišťovnu v případech pracovního úrazu či nemoci z povolání.

- **Odborně způsobilí zaměstnanci**

V současnosti organizace zaměstnává dva zaměstnance na pracovní pozici bezpečnostního technika, neboli dvě odborně způsobilé osoby v prevenci rizik, na základě zákonného požadavku § 9 zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek BOZP. Povinnost pro zaměstnavatele tedy nastává v případě, kdy má organizace nad 500 zaměstnanců, potom úkoly v prevenci rizik musí zajistit vždy jednou nebo více odborně způsobilými osobami. Přičemž předpokladem odborné způsobilosti fyzické osoby je alespoň střední vzdělání s maturitní zkouškou, které oba zaměstnanci splňují. Dále odborná praxe v délce alespoň 3 let, praxi splňuje jeden ze zaměstnanců BOZP, nebo v délce alespoň 1 roku, pokud má tato osoba vysokoškolské vzdělání v oboru BOZP. Oba zaměstnanci zařazení na pracovní pozici bezpečnostního technika mají doklad o úspěšně vykonané zkoušce z odborné způsobilosti, kterou musí každých 5 let opakovaně skládat v zařízení s akreditací MPSV. [21]

#### **4.3.2 Slabé stránky**

Mezi interní faktory, které ovlivňují organizaci, patří i slabé stránky Městské policie hl. m. Prahy, kam řadíme chybějící elektronický systém zpracování

pracovních úrazů, komplikovaný oběh dokumentů, tedy pracovní postup při zpracování. Slabou stránkou organizace je dále pomalejší reakce na vzniklá rizika, která souvisí s nedostatečnou kontrolou zaměstnanců

- Postup při zpracování pracovních úrazů

Povinností zaměstnavatele je v problematice pracovních úrazů postupovat na základě zákona a to při evidenci a registraci pracovních úrazů, hlášení pracovního úrazu, zjišťování a vyšetřování příčin pracovních úrazů podléhajících registraci, předkládání záznamů o pracovních úrazech a odškodňování pracovního úrazu.

V současnosti na dodržování výše uvedených legislativních povinností při řešení pracovních úrazů, dohlíží u organizace zaměstnanci oddělení BOZP. Obvyklý postup následného zpracování pracovního úrazu, začíná po obdržení zprávy o úrazu zaměstnance prostřednictvím Centrálního operačního systému, nebo od nadřízeného, dotyčného zaměstnance postiženého úrazem. Zaměstnanci oddělení BOZP dále čekají na dodání podkladů z pracoviště, kde se úraz zaměstnanci stal, potřebných pro nahlášení pracovního úrazu pojišťovně. Podklady pro pojišťovnu zpracovávají většinou samy zaměstnanci, kterým se úraz stal, nebo s pomocí svých nadřízených, především se jedná o záznam do knihy úrazů, úřední záznam a záznam o úrazu. Vedoucí zaměstnanci, tyto dokumenty spolu s kopií záznamu o školení zašlou na oddělení BOZP. Přičemž záznam o úrazu je často neúplný a tak se posílá zpět na pracoviště k opravě a doplnění.

Zaměstnanci oddělení BOZP v případě pochybností o úrazu, většinou zda se udál v pracovním procesu, předávají potřebné informace o úrazu kontrolnímu oddělení k prověření okolností úrazu. V ojedinělých případech nejsou zaměstnanci na základě rozhodnutí odškodňovací komise, odškodněni

na 100 %. Ve výjimečných případech úraz není na doporučení bezpečnostního technika, odškodňovací komisí uznán jako pracovní, následně se neposílají vytvořené podklady k úrazu pojišťovně a zaměstnanec není organizací, v rámci pojistného plnění, odškodněn.

- **Nedostatečná kontrola zaměstnanců BOZP**

Městská policie hl. m. Prahy je natolik velká organizace, že není v moci vrcholového manažera obsáhnout řízení celé organizace a oddělení BOZP není výjimkou. Pro tyto účely se stále upravuje organizační struktura MP hl. m. Prahy, která by měla zaručit kvalitní fungování celé organizace. Interní kontrolu v rámci organizace, zajišťují zaměstnanci, zařazení na pracovních pozicích auditor, v organizační struktuře spadající přímo pod vrcholového manažera.

V minulosti byla bezpečnost práce u Městské policie hl. m. Prahy zajišťována prostřednictvím externí firmy, ale v současnosti bezpečnost práce zajišťuje oddělení BOZP se třemi zaměstnanci, které v rámci organizační struktury spadají pod ekonomického náměstka. Ekonomický náměstek za svoji práci a práci svých podřízených odpovídá přímo řediteli organizace.

#### **4.3.3 Příležitosti**

Mezi externí faktory, které ovlivňují organizaci a tedy silné stránky Městské policie hl. m. Prahy jsou nové příchozí zaměstnanci, zvyšováním vzděláním či rekvalifikací. Zároveň, lze příležitosti spatřovat v nových zaměstnancích, ale také v moderních technologiích.

- **Navýšení počtu pracovníků v oblasti BOZP**

Organizace v současnosti zaměstnává dva zaměstnance odborně způsobilé v oblasti BOZP, čímž splňuje zákonem stanovenou povinnost. Samotné zajištění BOZP je všeobecně nelehký úkol a v rámci celé MP hl. m. Prahy, při plnění ještě dalších pracovních povinností, které někteří zaměstnanci oddělení BOZP mají, je tento úkol nezvladatelný.

Zaměstnanci oddělení by měli zajišťovat „jen“ oblast BOZP, především k specifické práci strážníků, tedy možnosti každodenního pracovního úrazu, pracovat na plný úvazek, 5 dní /40 hodin týdně a, nebo situaci vyřešit navýšením počtu stávajících zaměstnanců.

- **E-learningové školení**

Jednou z povinností zaměstnavatele je zajišťovat školení BOZP, které v rámci organizace provádí bezpečnostní technici a vedoucí zaměstnanci. Vzhledem k stále vyšším nárokům a profesní odbornosti v současnosti organizace zvažuje možnost nahradit tato školení, školením formou e-learningu.

Metoda školení prostřednictvím e-learningu je v současnosti velice rozšířenou formou vzdělávání v mnoha oborech, kde prostřednictvím výpočetní technologie a internetu dochází k získávání požadovaných znalostí.

#### **4.3.4 Hrozby**

Mezi externí faktory, které ovlivňují organizaci a tedy silné stránky Městské policie hl. m. Prahy řadíme systém realizace veřejných zakázek, který již z podstaty samotné, skýtá jistý druh ohrožení. Hrozbou každé organizace v oblasti BOZP je také stále se měnící legislativa, která ruku v ruce s veřejnými zakázkami a snižováním kvality OOPP, může skončit nevyžádanou kontrolou.

- **Kontroly Státního úřadu inspekce práce**

Mezi hlavní úkoly Státního úřadu inspekce práce (dále jen „SÚIP“) patří kontrola dodržování povinností z daných předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. SÚIP se řídí zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, který stanovuje úřadu jeho pravomoci a kompetence jako kontrolního orgánu a řeší sankce a pokuty za porušování povinností, které se mimo jiné týkají oblasti BOZP.

Kontrolní činnost SÚIP se zaměřuje zejména na kontrolu plnění právních předpisů, při kterých mají zaměstnanci, odborové orgány, rady zaměstnanců nebo zástupci pro oblast BOZP, zákonem určené povinnosti.

- **Soudní žaloby**

V rámci Městské policie hl. m. Prahy funguje právní oddělení. Náplní práce zaměstnanců právního oddělení je řešit právní záležitosti organizace. Mimo jiné zaměstnanci právního oddělení zastupují organizaci při soudních sporech.

## 5 VÝSLEDKY

Výsledky SWOT analýzy, metody silných a slabých stránek, jsou zpracovány do výsledné matice.

### 5.1 Výsledná matice SWOT analýzy

Výsledná matice je zpracována pro větší přehlednost do tabulkového přehledu, kde jsou definovány silné stránky v podobě pravidelných kontrol BOZP, vstupní a periodická školení BOZP a odborně způsobilý zaměstnanci BOZP. Slabé stránky organizace byly zjištěny v postupu při zpracování pracovních úrazů a nedostatečné kontrole zaměstnanců BOZP. Příležitosti má organizace v navýšení počtu pracovníků v oblasti BOZP a v e-learningovém školení. Hrozbou pro organizaci jsou možné kontroly Státního úřadu inspekce práce a soudní žaloby.

Tabulka 3 – Výsledná matice SWOT analýzy, zdroj: autor

SWOT analýza:	
Silné stránky	Slabé stránky
Pravidelné kontroly BOZP.	Postup při zpracování pracovních úrazů.
Vstupní a periodická školení BOZP.	Nedostatečná kontrola zaměstnanců BOZP.
Odborně způsobilý zaměstnanci BOZP.	Chybějící elektronický systém zpracování.
Propracovaný systém OOPP.	Komplikovaný oběh dokumentů.
Zpracované interní předpisy.	Pomalejší reakce na nová rizika.
Dobrá spolupráce s odbory.	Omezující časové dotace
Příležitosti	Hrozby
Navýšení počtu pracovníků v oblasti BOZP	Kontroly Státního úřadu inspekce práce.
E-learningové školení.	Soudní žaloby.
Zvyšování kvalifikace zaměstnanců.	Stále se měnící legislativa.
Zvyšující kvalita OOPP.	Systém realizace veřejných zakázek.

## 5.2 Možné strategie

Z výsledku matice SWOT analýzy získáme čtyři strategie postupu. První strategie vychází z kombinace předností silných stránek a předností, kdy mezi silné stránky řadíme pravidelné kontroly BOZP, na základě kterých organizace předchází úrazům zaměstnanců preventivním působením. Další silnou stránkou organizace jsou bezesporu vstupní a periodická školení BOZP, kde účelem těchto školení je seznámení se s BOZP problematikou. Školení lze na základě domluvy s vedením rozšířit či přizpůsobit aktuálním požadavkům. Mezi silné stránky MP hl. m. Prahy, musíme započítat i odborně způsobilé osoby, se kterými organizace disponuje a které mohou své znalosti distribuovat v rámci potřeby. Naopak příležitostí pro oživení organizace mohou být noví zaměstnanci s jiným pohledem na problematiku a s odlišnými zkušenostmi. Noví zaměstnanci mohou vnímat problematiku BOZP z jiného úhlu pohledu, mohou mít odlišný názor na kontroly a školení, mohou přijít s inovativním přístupem. Příležitostí ke zlepšení současného stavu podvědomí BOZP mohou být zajisté i e-learningová školení, která by mohla přimět všechny zaměstnance k většímu respektu a prohloubení znalosti v oblasti BOZP.

Druhá strategie vychází z kombinace slabých stránek a příležitostí. Zde mezi slabé stránky řadíme postup při zpracování pracovních úrazů. Tento postup byl vytvořen na základě získaných kompetencí při řešení pracovních úrazů. Postup zpracování pramení z nově nabyté pravomoci pro komunikaci v rámci pracovních úrazů s pojišťovnou. Špatný postup v kombinaci s nedostatečnou kontrolou zaměstnanců BOZP ze strany vrcholového managementu můžou zachránit snad jen příležitosti v podobě nových zaměstnanců, kteří do této problematiky zapojí další pomocníky, například právní oddělení a spolu s nastavením internetových školení vylepší současný stav BOZP podvědomí.



Třetí strategie vychází z kombinace předností a hrozeb. Z této strategie nám jasně vyplývá, že na základě nových zaměstnanců a nové formy školení by organizace mohla zažehnat hrozby v podobě kontrol z inspektorátu práce a soudních žalob.

Čtvrtá a poslední strategie vychází z nedostatků a hrozeb, takže nejhoršího možného scénáře, který by mohl nastat. V rámci kontroly Státního úřadu inspekce práce by na základě stížnosti a potažmo i soudního procesu, bylo zjištěno, že došlo k hrubému pochybení v rámci procesu pracovních úrazů, ze kterého by se musel zodpovídat především zaměstnavatel. Na základě této varianty by měl management zapřemýšlet o možném interním auditu.

### **5.3 Závěr analýzy**

Důležitým krokem k realizaci analýzy byla identifikace a hodnocení silných a slabých stránek. Vzájemným propojením těchto dimenzí nám vznikly čtyři možné scénáře strategií, z kterých vyplývá pro organizaci jasný závěr. Bude-li chtít organizace v oblasti BOZP snížit svá ohrožení v podobě kontroly Státního úřadu inspekce práce a možných soudních žalob, koncepčně vyřeší slabé stránky, které má především v nastavení špatného postupu při řešení pracovních úrazů a nedostatečné kontrole BOZP ze strany vrcholového managementu a rozhodne se, že bude podporovat silné stránky, které má v pravidelných kontrolách, školení a odborné způsobilosti zaměstnanců BOZP, potom může efektivně realizovat příležitosti v podobě nových zaměstnanců a e-learningových školení.

Organizace ve výsledku dosáhne zvýšení efektivity zajištěním kompletního systému BOZP, který povede ke spokojenosti celé organizace, především zaměstnanců a v neposlední řadě i zaměstnavatele, nejen v procesu zpracování pracovních úrazů.

## 6 DISKUZE

V diplomové práci na téma „Bezpečnost a ochrana zdraví při práci zaměstnanců Městské policie hlavního města Prahy“ jsem se snažila nastínit současný stav a úroveň zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců Městské policie hlavního města Prahy. Na základě provedené SWOT analýzy v oblasti pracovních úrazů, definováním vnitřních a vnějších faktorů s následnou komparací, jsem dospěla k výsledkům, které by mohly být využity při dalším postupu k zvýšení efektivity BOZP u MP hl. m. Prahy.

Městská policie hlavního města Prahy od svého vzniku v roce 1991 prodělávala spoustu organizačních změn a to nejen ve vedení, které problematiku bezpečnosti začíná vnímat jako systém. Systém zajištění bezpečnosti práce, který musí obsáhnout celou organizaci a nemůže vynechat určité činnosti, při kterých hrozí vysoké riziko pracovních úrazů. Všeobecně jsou obecním policiím postupem času dány větší pravomoci, které sebou přináší plnění dalších úkolů, nad rámec možností jednotlivých policií a ty zákonitě vedou ke zvyšování počtu zaměstnanců u těchto organizací. Městská policie hlavního města Prahy tak zaznamenává každým rokem velký přírůstek zaměstnanců a s tím související nekončící koloběh přílivu nových a odlivu stávajících zaměstnanců, kteří jsou předmětem zájmu, nejen při zajištění jejich bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Vznikají nová pracovní místa, ale i nová pracoviště, která již nejsou zřizována v místech s nejvyšším počtem páchané kriminality, ani v centru města, ale jsou rozmístěna po celém regionu. Zvyšováním počtu nových pracovišť, dochází opět k navýšení práce pro bezpečnostní pracovníky, kde s nárůstem nových prostor, roste i vykonávaná činnost v těchto prostorách a v souvislosti s tím i počet dalších bezpečnostních kontrol.

Nárůst pravomocí a zvýšení počtu úkolů pro zaměstnance obecních policií, převážně strážníky, vede k potřebě organizace navyšovat počty a zvyšovat nároky na jejich přijetí. Uchazečům o zaměstnání se zpřísnují požadavky na přijetí v oblasti bezúhonnosti, spolehlivosti, zdravotní způsobilosti, ale zvyšují se i nároky na vzdělání. Přijatí zaměstnanci k Městské policii jsou zařazováni do kurzů ke splnění požadavků odborných předpokladů a výcviku potřebného k výkonu zaměstnání. Nastavení kritérií Ministerstvem vnitra pro odbornou způsobilost strážníků, vedlo organizaci ke zřízení jednotného školicího centra.

Vznikem Útvaru vzdělávání je organizace donucena přehodnotit celý systém přijímání a školení nových zaměstnanců. Pro pracovníky v oblasti BOZP to znamená obrovský přínos. Bezpečnostní technik mohl bez potíží zaškolit v první den nástupu nové zaměstnance v tentýž čas a na témže místě. Takže i když organizace přijímala zaměstnance ve velkém počtu, nemělo to velký vliv na množství práce v oblasti BOZP.

Významnou roli v oblasti BOZP má bezesporu vrcholové vedení organizace, kde v průběhu let u Městské policie hlavního města Prahy dochází ke změnám, které významně ovlivní systém bezpečnosti práce.

Organizace vyčleňuje nezbytné zdroje, finanční a personální a definuje politiku a cíle BOZP. V rámci organizace se zřizuje oddělení BOZP, v prvopočátku s jedním zaměstnancem s vymezenými pravomocemi a odpovědností, který je u organizace zařazen do ekonomického úseku přímo pod vedení a kontrolu ekonomického náměstka. Organizace na základě tohoto rozhodnutí odstoupila od spolupráce s externí firmou a nabídla pracovní uplatnění jednomu z jejich externistů, externímu zaměstnanci, který se v rámci organizace pohybuje již několik let a splňuje podmínku odborné způsobilosti.

S organizací uzavřou pracovněprávní vztah smlouvou o činnosti na 20 hodin týdně ve funkci bezpečnostního technika.

Jeden bezpečnostní technik na půl úvazku pro MP hl. m. Praha nedokáže zajistit takový komfort, který by organizace potřebovala. Z tohoto důvodu organizace přijala dalšího zaměstnance. K stávajícím povinnostem si troufnou přibrat veškerou agendu spojenou s pracovními úrazy a dalšího zaměstnance. Vzhledem k nově přijatým povinnostem jsem na základě metody SWOT, analyzovala práci v oblasti BOZP spojenou s pracovními úrazy.

Nejdříve jsem shromáždila veškeré podklady potřebné k dosažení účelnosti analýzy, týkající se zpracování, hlášení a evidence pracovních úrazů zaměstnanců Městské policie hl. m. Prahy. Dále jsem na základě potřebných informací zjistila aktuální stav. Zjistila jsem, že mezi úkoly bezpečnostních techniků v rámci zajištění BOZP spadá i evidence a následné zpracování pracovních úrazů.

Dokumenty vzniklé v souvislosti s pracovním úrazem tj. záznam z knihy úrazů, záznam o úrazu, úřední záznam, záznam o provedeném školení BOZP, pracovní neschopnost a v případě potřeby i lékařské zprávy se z jednotlivých pracovišť v rámci organizace zasílají elektronicky přes spisovou službu a v originále prostřednictvím interní pošty na oddělení BOZP k dalšímu zpracování, k jejich evidenci a konečné archivaci.

Pracovníci oddělení BOZP následně oznamují pracovní úraz příslušné zdravotní pojišťovně zaměstnance, České pojišťovně za zaměstnavatele, Státnímu úřadu inspekce práce a územně příslušnému útvaru Policie České republiky, kde k úrazu došlo v souvislosti s použitím donucovacích prostředků nebo v souvislosti s trestným činem. V případě ukončení pracovní neschopnosti

zaměstnance, posílají bezpečnostní technici uvedeným institucím formulář záznam o úrazu-hlášení změn.

V současnosti bezpečnostním technikům přibyla povinnost, kterou měla doposud na starost mzdová účetní, nejen české pojišťovně oznamovat vznik pracovního úrazu a konec, ale zajišťovat za zaměstnavatele veškerou komunikaci s pojišťovnou v souvislosti s pracovním úrazem zaměstnance. To pro bezpečnostního technika znamená, k stávajícím povinnostem ohledně pracovních úrazů, navíc dokladovat pojišťovně veškeré potřebné písemnosti k úrazu a vést evidenci všech pracovních úrazů.

Oblast pracovních úrazů pro SWOT analýzu jsem si zvolila právě z důvodu předání celé agendy do kompetence oddělení BOZP MP hl. m. Prahy. Dalším důvod, který mě přivedl na myšlenku prověřit zajištění BOZP u MP hl. m. Prahy byly níže uvedené kazuistiky. Případy pracovních úrazů zaměstnanců Městské policie hl. m. Prahy s nepříliš standardním postupem řešení.

První případ pracovního úrazu se stal zaměstnanci panu R., který u MP hl. m. Prahy vykonával motohlídku. Pana R. organizace poslala na školení mimo obec, kterého se odmítal účastnit. Zaměstnavatel přesto trval na svém a pan R. po cestě na školení se služebním motocyklem havaroval. Následně byl převezen do nemocnice. Na místo dopravní nehody se dostavila hlídka Policie České republiky a než pana R. odvezli do nemocnice, podepsal pan R. jednomu z policistů na místě do protokolu, že k dopravní nehodě došlo, tím že nepřizpůsobil jízdu s motocyklem povrchu vozovky. Pan R. měl závažné poranění a strávil necelý rok v pracovní neschopnosti. Úřední záznam a záznam o úrazu sepsal strážník na základě protokolu od policie, na „doporučení“ vedoucího zaměstnance. Panu R., ale přišlo po návratu

z nemocnice a po odeznění šoku, že událost měla trošku rozdílný děj. Požádal jiného nadřízeného o radu a společně žádali o pomoc bezpečnostního technika BOZP MP hl. m. Prahy, který pracovní úraz zpracovával. Ten doporučil opsat do formuláře „záznam o úrazu“ zápis od Policie České republiky. Když se zaměstnanec vrátil po skončení léčby do pracovního procesu, musel organizaci vrátit převážnou část peněz, které mu byly vyplaceny. Zaměstnanec dále musel uhradit výdaje za opravu služebního motocyklu. Pan R. zvažoval záležitost řešit soudní cestou, ale bál se o ztrátu zaměstnání. V současnosti je stále zaměstnancem MP hl. m. Prahy, avšak odmítá u organizace vykonávat nadále motohlídku.

Druhý pracovní úraz se stal panu M., strážníkovi, který si při výkonu cyklohlídky způsobil zlomeninu palce pravé ruky. Na základě tohoto úrazu pan M. nemohl vykonávat svoji pracovní činnost se zlomeným palcem a byl delší dobu v pracovní neschopnosti. Po ukončení léčby se pan M. vrátil do zaměstnání a stále čekal na finanční dorovnání od pojišťovny, kterého se mu nedostávalo. Na základě opakované urgency, bylo zjištěno, že pojišťovna se rozhodla panu M. nezaplatit celou dobu pracovní neschopnosti a svoje rozhodnutí obhajovala pochybením ošetřujícího lékaře.

Třetí příklad pracovního úrazu, uvádím úraz pana J., který v rámci hlídkové činnosti špatně došlápl na levou nohu. Vzápětí ucítil bolest v levém kolenu, úraz proto zapsal řádně do knihy úrazů. Ošetřujícím lékařem mu byla doporučena operace, kterou si domluvil v termínu cca za 2 měsíce. Pan J. tak nadále chodil do zaměstnání. Po nahlášení tohoto úrazu, bezpečnostní technik nechtěl uznat úraz jako pracovní. Argumentoval na základě předložených lékařských zpráv panu J. operací (před 6 lety) levého kolene, kterou tento strážník v minulosti prodělal. Přesto byl tento úraz jiným bezpečnostním pracovníkem uznán jako úraz v přímé souvislosti a nahlášen pojišťovně.

Za čtvrté jsem vybrala případ pana S. Pracovní úraz bez pracovní neschopnosti. V rámci plnění fyzické přípravy, často dochází, že si strážník způsobí poranění, které není tak závažné, aby bránilo k výkonu jeho pracovní činnosti. Panu S. se právě takový pracovní úraz stal. Zranění nevyžadovalo pracovní neschopnost, ale přesto strážník vynaložil nemalé finanční prostředky na léčbu. Zaměstnanec úraz zapsal do knihy úrazů. Nikdo pana S. neupozornil na možnost požadovat přes organizaci od pojišťovny odškodnění v rámci bolestného plnění, na které má zaměstnanec nárok. Tento konkrétní případ se vyřešil zpětně, ale neřešených případů stejného scénáře je bohužel u MP hl. m. Prahy mnoho.

Jako poslední případ uvádím pana K., který je pro zaměstnavatele neřešitelný problém. Pan K. během roku je velice zřídka v zaměstnání. Většinu roku tráví v pracovní neschopnosti, způsobené následkem pracovního úrazu. Poslední jeho úraz se stal při výkonu hlídkové činnosti. V úředním záznamu strážník uvedl, že šel po chodníku, když náhle zaštěkal pes za plotem, pan K. se tak lekl, až se uhodil loktem do přilehlého domu. Strážník je již několik let zaměstnán u MP hl. m. Prahy a organizace nemá možnost s tímto zaměstnancem ukončit pracovní poměr, bez toho aniž by porušila zákoník práce.

Dále jsem postupovala na základě přesného postupu při zpracování SWOT analýzy a snažila se dodržet hlavní principy zpracování analýzy, princip účelnosti, princip relevantnosti, princip kauzality a princip objektivnosti.

Na začátku jsem si stanovila účel, který bych chtěla na základě zpracované analýzy dosáhnout. Účelem vytvoření SWOT analýzy bylo odhalení nedostatků při zajištění celého procesu práce v souvislosti s pracovními úrazy zaměstnanců MP hl. m. Prahy. Důvodem zkoumání právě této oblasti, bylo převedení celého

agendy pracovních úrazů na oddělení BOZP. Analýzu jsem prováděla na základě použité metodologie, rozboru pracovních úrazů a výše uvedené kazuistiky konkrétních případů. Cílem SWOT analýzy byl návrh řešení k následnému odstranění zjištěných nedostatků ke spokojenosti zaměstnanců a vedení organizace.

Následovala identifikace a hodnocení silných a slabých stránek organizace v oblasti BOZP. Silné stránky najdeme v rámci organizace, hned v zákonem stanovených povinných kontrolách, školení a v zajištění dostatečného množství odborně způsobilých osob BOZP. Zde, asi všichni majitelé firem pochopili, že „bezpečnost práce je drahá záležitost, ale náklady za vzniklé pracovní úrazy mohou být mnohem vyšší“.

Slabé stránky organizace jsem zaznamenala v legislativním postupu při řešení pracovních úrazů a v nedostatečné kontrole zaměstnanců BOZP ze strany vrcholného managementu. Zde bych chtěla konstatovat, že „neznalost zákona neomlouvá“ a „důvěřuj, ale prověřuj“. Jak již bylo řečeno, v oblasti BOZP je práce velice důležitá, odborná, rozsáhlá, složitá, ale především sebou nese obrovskou zodpovědnost. Zodpovědnost zaměstnavatele, na kterou by neměl zapomínat, protože jak učí lektoři na kurzech odborně způsobilých osob BOZP, bezpečnostní technik není ve firmě pro zaměstnance, ale pro to, aby kryl záda zaměstnavateli.

Příležitosti organizace byly zaznamenány v možnosti přijetí nových zaměstnanců či v navýšení hodin stávajícím zaměstnancům. Velkou příležitost shledává organizace v úspoře času stráveného různými zákonnými školeními prostřednictvím školení e-learningovou formou. Tato forma elektronického školení a vzdělávání prostřednictvím internetových sítí se úspěšně aplikuje již několik let i u tak renomované organizace jakou je Česká národní banka.



Bohužel velkou hrozbou pro zaměstnavatele je kontrola z inspektorátu práce, která se dlouhá léta organizaci vyhýbala. Inspektor v rámci kontroly pracovních úrazů může kontrolovat správné vyplnění stanovených povinných formulářů, včasnost hlášení pracovních úrazů (do 5 pracovních dnů), ale kontrola může probíhat i na základě oznámení, které může skončit soudním sporem, kdy zaměstnanec může uplatňovat po zaměstnavateli např. peněžitou náhradu.

Z výsledku matice SWOT analýzy získáme čtyři strategie, které organizace může využít ke zlepšení možného postupu při zpracování pracovních úrazů v rámci BOZP.

První strategie vychází z kombinace silných stránek a příležitostí, která by pro organizaci znamenala především na základě zvýšené četnosti kontrol a v rámci kvalitnějšího e-learningového školení méně pracovních úrazů na základě většího povědomí jednotlivých zaměstnanců o bezpečnosti práce. Tento výsledek je pro organizaci optimální, podklady pro zpracování úrazu připravuje bezpečnostní pracovník společně se zaměstnancem, kterému se pracovní úraz stal.

Druhá strategie vychází ze slabých stránek a příležitostí a pro organizaci by mohla vést, následkem přijetí nových zaměstnanců BOZP a pochopení smyslu bezpečnosti práce na základě efektivnějšího školení k cíleným kontrolám dodržování předpisů ze strany vrcholového managementu. Nový zaměstnanci by mohli vyřešit nespokojenost zaměstnanců při neuznání plné výše odškodnění za pracovní úraz, který v jiných firmách řeší s pojišťovnami právní zástupci. V ojedinělých případech pojišťovna nevyplatí odškodné v plné výši za celou dobu pracovní neschopnosti. Pokud tato situace nastane a zranění si vyžaduje delší dobu léčby než je obvyklé, měl by se zaměstnavatel, pokud uznal pracovní úraz na 100 % postavit za svého zaměstnance a na základě lékařských zpráv vyžadovat od pojišťovny plnění v plné výši.

Třetí kombinace předností a hrozeb je důkazem provázanosti jednotlivých vazeb, kdy na základě využití předností v podobě navýšení počtu zaměstnanců a důkladného školení všech zaměstnanců organizace v oblasti BOZP nemusí zaměstnavatel skončit s obrovskou pokutou v horším případě u soudu. Přijetí zaměstnanci by mohli vnést nový náhled na řešení pracovních úrazů, například hned při vyplňování formuláře „Záznam o úrazu“, který je pro mnoho zaměstnanců příliš složitý a v jiných firmách tyto podklady vyplňují za pomoci bezpečnostních pracovníků.

Čtvrtá strategie nedostatků (slabá stránka) a hrozeb, která především spočívá v legislativním postupu při řešení pracovních úrazů a nedostatečné kontroly zaměstnanců BOZP ze strany vrcholového managementu, by mohla vést k poškození zaměstnance i zaměstnavatele. Zaměstnanec nemusí být náležitě odškodněn za pracovní úraz a může se domáhat spravedlnosti na inspektorátu práce, nebo soudní cestou. Nejhorší situace, která může potkat organizaci je pracovní úraz zaměstnance, který na základě chybného výkladu právních předpisů ze strany zaměstnavatele, nakonec není pojišťovnou odškodněn a odchází z organizace.

Na základě SWOT analýzy byly zjištěny nedostatky při posuzování úrovně BOZP při zpracování pracovních úrazů zaměstnanců MP hl. m. Prahy. Nedostatky, kterých se lze vyvarovat dodržováním zákonů, vyhlášek a nařízení. Začleněním více informací o pracovních úrazech do periodických školení, informovat zaměstnance prostřednictvím měsíčníku „Strážník“, intranetu a prostřednictvím zpětné vazby ze strany strážníků a jejich nadřízených.

Bohužel při posuzování úrovně práce BOZP v rámci zpracování pracovních úrazů bylo zjištěno, na základě porovnání vývoje pracovních úrazů, že řízení BOZP rizik není aktivní a chybí aktivní prevence v návaznosti na proces

vyhledávání nových rizik a opatření k minimalizaci rizik, která by mohla snížit výskyt úrazů. Celkově lze zhodnotit proces BOZP spíše reaktivně, než aktivně.

V rámci zkvalitnění bezpečnosti práce je reálné si představit zapojení všech subjektů BOZP do tvorby optimalizace celkového rámce nastavení BOZP MP hl. m. Prahy, hlavně strážníků, jako nejpočetnější a nejrizikovější skupiny celé organizace. Tato nejohroženější skupina má nejlepší možnosti k identifikaci případných rizik. Především z každodenní praxe, při které se setkávají s násilím, terorismem, ale také povodněmi a dalšími přírodními katastrofami.

## 7 ZÁVĚR

Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je myšlenka stará jak samo lidstvo, i když by historikové mohli nesouhlasit, ale proč by se lidé od nepaměti uchýlovali do jeskyň před nepříznivým počasím? Proč by si začali stavět domy? Proč k těm domům přidělali zábradlí? Již slavný babylonský král Chammurapi v nejstarším dochovaném kodexu, pod hrozbou smrti nabádá stavitele k dodržování postupu práce a egyptského panovníka Ramese III. s jeho pracovněprávními předpisy, pravidly k zajištění bezpečnosti práce a stanovenou pracovní dobou, můžeme klidně považovat za zakladatele novodobého BOZP.

Stěžejním cílem diplomové práce je zmapování účinnosti aktuálně nastaveného systému zajištění BOZP MP hl. m. Prahy v návaznosti na pracovní úrazy za pomoci SWOT analýzy. Jednotlivé dílčí cíle, nastavené v úvodu diplomové práce, byly v průběhu splněny a začleněny do celkového konceptu práce.

Teoretická část práce nejdříve nastiňuje vznik, historii a vývoj vybrané organizace MP hl. m. Praha. Zdůrazňuje především úkoly a podmínky výkonu práce zaměstnanců MP hl. m. Prahy, na základě kterých se vyvíjí samotný systém zajištění organizace v oblasti BOZP. Práce se dále soustředí na činnost BOZP v rámci organizace. Zdůrazňuje povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance v této oblasti. Popisuje jakým způsobem a do jaké míry jsou plněny jednotlivé zákonné povinnosti v oblasti BOZP.

Praktická část práce se zabývá zkoumáním stávajícího procesu za pomoci SWOT analýzy. Metody slabých a silných stránek organizace a jejich vzájemného působení. Analýzu jsem zpracovala na základě získaných informací a dostupných dokumentů získaných v souvislosti s pracovními úrazy.

Jedním z důležitých preventivních opatření je v rámci BOZP školení zaměstnanců o právních a bezpečnostních předpisech. Školení, jak vyplývá ze zákoníků práce, je jednou ze základních povinností každého zaměstnavatele a účast na něm povinností každého zaměstnance. Nastavení systému zajištění BOZP MP hl. m. Prahy by mělo být v souladu především s úkoly a podmínkami výkonu práce zaměstnanců MP hl. m. Prahy, tj. zvolení i vhodného druhu školení. V praxi to znamená neabsolvovat pouze základní školení prováděné sice periodicky, ale reagovat i na vnější podněty, které jsou nepředvídatelné zejména bezpečnostní rizika, která mohou v hlavním městě Praha nastat.

U MP hl. m. Prahy jsou prováděny pravidelné prověrky BOZP a měly by být důsledné. Komplexní kontrola by měla přispět k aktualizaci dokumentace, zajištění opatření k nalezeným závadám a nedostatkům v dané organizaci a to ve vztahu k právnímu řádu České republiky, ale i v souladu s interními předpisy MP hl. m. Prahy. BOZP nelze vnímat jen jako nezbytnou nutnost, potažmo zákonnou povinnost, ale je potřeba si uvědomit, že u MP hl. m. Prahy jsou zaměstnání lidé (lidský život je jen jeden) a zaměstnavatel by měl chtít umožnit podmínky pro bezpečný výkon práce jako je práce u MP hl. m. Prahy.

Závěrem je nutné připomenout, že za trvalé zajištění BOZP v jakékoliv organizaci je zejména odpovědný zaměstnavatel, respektive vedoucí zaměstnanci a to v rozsahu pracovních pozic, které zastávají. Důležitým aspektem při BOZP je dle výše zmíněných zákonů zejména provádění tzv. řízení a analýza rizik, provádění kontrol stavu a fungování opatření BOZP s následným zlepšováním tohoto stavu a odstraňováním zjištěných neshod a závad. Je proto nezbytné aby, zaměstnavatelé, ale i zaměstnanci rizikům preventivně předcházeli, nikoliv řešili důsledky. Je nutné mít stále na paměti, že odpovědnost za plnění práv a povinností v oblasti BOZP může mít trestněprávní následky.

## 8 SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

Zkratka	Její význam
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
hl. m.	hlavní město
MP	Městská policie
OOPP	osobní ochranné pracovní prostředky
SWOT	akronym (slovo složené z počátečních písmen souboru slov)

## 9 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. ČESKO. Zákon č. 553/1991 Sb. Zákon o obecní policii. *Zákony pro lidi - Sbíрка zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění* [online]. [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-553>.
2. SLOVENSKO. Vyhláška č. 5/1992 Sb., Slovenského geologického úradu, ktorou sa mení a dopĺňa vyhláška Slovenského geologického úradu č. 9/1989 Zb. O registrácii geologických prác, o odovzdávaní a sprístupňovaní ich výsledkov, o zisťovaní starých banských diel a vedení ich registra. In: *Zákony pro lidi.cz* [Online]. © AION CS 2010-2017 [Citace: 5. 03. 2017.] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-5>.
3. ČESKO. Nařízení vlády č. 20/1992 Sb., kterým se stanoví způsob výpočtu výše náhrad za živý a mrtvý inventář a zásoby. In: *Zákony pro lidi.cz* [Online]. © AION CS 2010-2017 [Citace: 25. 04. 2017.] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-20>.
4. ČESKO. Vyhláška hl. m. Prahy č. 11/1996, o stejnokroji Městské policie hlavního města Prahy a o jeho nošení. In: *Portál hlavního města Prahy* [online]. Magistrát Hlavního města Prahy, ©2017 [cit. 2017-03-17]. Dostupné z: [http://www.praha.eu/jnp/cz/test/vyhledavani\\_v\\_pravnich\\_predpisech/rok\\_1996-vyhlaska\\_cislo\\_11\\_ze\\_dne\\_29\\_02\\_1996.html](http://www.praha.eu/jnp/cz/test/vyhledavani_v_pravnich_predpisech/rok_1996-vyhlaska_cislo_11_ze_dne_29_02_1996.html)
5. ČESKO. Vyhláška hl. m. Prahy č. 44/1999, ktorou se mění a doplňuje vyhláška hlavního města Prahy č.5/1992 Sb. hl. m. Prahy, o zřízení Městské policie hlavního města Prahy, ve znění vyhlášky hlavního města Prahy č.20/1992 Sb. hl. m. Prahy a vyhlášky hlavního města Prahy č.11/1996 Sb. hl. m. Prahy, a ktorou se zrušuje vyhláška hlavního města Prahy č.11/1996 Sb. hl. m. Prahy, o stejnokroji Městské policie hlavního města Prahy a o jeho nošení. In: *Portál*

*hlavního města Prahy* [online]. Magistrát Hlavního města Prahy, ©2017 [cit. 2017-04-21].

Dostupné z: [http://www.praha.eu/jnp/cz/test/vyhledavani\\_v\\_pravnich\\_predpis ech/rok\\_1999-vyhlaska\\_cislo\\_44\\_ze\\_dne\\_16\\_12\\_1999.html](http://www.praha.eu/jnp/cz/test/vyhledavani_v_pravnich_predpis ech/rok_1999-vyhlaska_cislo_44_ze_dne_16_12_1999.html)

6. MACEK, Pavel a Lubomír UHLÍŘ. *Dějiny policie a četnictva*. Praha: Themis, 1997. ISBN 80-85821-52-4.

7. ČESKO. Zákon č. 67/1993 Sb., kterým se mění a doplňují zákon České národní rady č. 200/1990 Sb., o přestupcích, zákon České národní rady č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, a zákon České národní rady č. 553/1991 Sb., o obecní policii. In: *Zákony pro lidi.cz* [Online]. © AION CS 2010-2017 [Citace: 25. 04. 2017.] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-67>.

8. KLEMA, Ludvík. ZPRÁVA o činnosti Městské policie hl. m. Prahy za I. pololetí 2013 ve srovnání se shodným obdobím 2012 [online]. [cit. 2017-04-10]. Dostupné z : [http://www.praha.eu/public/a8/3a/20/1762789\\_422988\\_rocenka\\_me stske\\_policie\\_hmp\\_1pololeti\\_2013.pdf](http://www.praha.eu/public/a8/3a/20/1762789_422988_rocenka_me stske_policie_hmp_1pololeti_2013.pdf)

9. ČESKO. Zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů. In: *Zákony pro lidi.cz*. [Online] [Citace: 01. 05 2017.] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-361>.

10. MP Praha - Historie MP Praha. *MP Praha - Úvod* [online]. ©2013-2016 [cit. 2017-04-19]. Dostupné z: <http://www.mppraha.cz/o-nas/historie>

11. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.



12. MP Praha - organizační struktura. *MP Praha - Úvod* [online]. ©2013-2016 [cit. 2017-04-10]. Dostupné z: <http://www.mppraha.cz/o-nas/organizacni-struktura>
13. NEUGEBAUER, Tomáš. *Vyhledání a vyhodnocení rizik v praxi*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-458-3.
14. KRULIŠ, Jiří. *Jak vítězit nad riziky: aktivní management rizik - nástroj řízení úspěšných firem*. Praha: Linde, 2011. ISBN 978-80-7201-835-2..
15. ČESKO. *Pracovněprávní předpisy: Zaměstnanost : zákon o zaměstnanosti ; Úřady práce, odbory, kolektivní vyjednávání, ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, inspekce práce : redakční uzávěrka ..* Ostrava: Sagit, 1992. ÚZ. ISBN 978-80-7488-213-5.
16. SMEJKAL, Vladimír a Karel RAIS. *Řízení rizik ve firmách a jiných organizacích*. 4., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4644-9.
17. ČSN OHSAS 18001:2008 - Management bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. *CQS - Sdružení pro certifikaci systémů jakosti (ISO 9000, ISO 9001, ISO 14000, ISO 14001, OHSAS 18001)* [online]. WebRedakce, ©2010 [cit. 2017-03-21]. Dostupné z: <http://www.cqs.cz/Nase-sluzby/CSN-OHSAS-180012008-Management-bezpecnosti-a-ochrany-zdravi-pri-praci.html>
18. ČESKO. Nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky. *In: Zákony pro lidi.cz* [Online]. © AION CS 2010-2017 [Citace: 25. 04. 2017.] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-21>.
19. Historie bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. *Portál o bezpečnosti práce (BOZP) a požární ochraně (PO)* [online]. 2014 [cit. 2017-04-10]. Dostupné z:

<http://www.bezpecnostprace.info/item/historie-bezpecnosti-a-ochrany-zdravi-pri-praci>

20. ANTUŠÁK, Emil. *Krizový management: hrozby - krize - příležitosti*. Praha:

Wolters Kluwer Česká republika, 2009. ISBN 978-80-7357-488-8

21. ČESKO. Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) *In: Zákony pro lidi.cz* [Online]. © AION CS 2010-2017 [Citace: 01. 05 2017.] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-309>.

22. ČESKO. Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů. *In: Zákony pro lidi.cz* [Online]. © AION CS 2010-2017 [Citace: 25. 04. 2017.] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-258>.

23. ČESKO. Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. *In: Zákony pro lidi.cz* [Online]. © AION CS 2010-2017 [Citace: 25. 04. 2017.] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2007-361>.

24. ČESKO. Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí. *In: Zákony pro lidi.cz* [Online]. © AION CS 2010-2017 [Citace: 01. 05 2017.] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-101>.

25. ČESKO. Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. *In: Zákony pro lidi.cz* [Online]. © AION CS 2010-2017 [Citace: 25. 04. 2017.] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-373>.

26. Směrnice v EU k BOZP a hygieně práce | BOZPinfo.cz. *BOZP info - Časopis JOSRA* [online]. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, ©2002-2017 [cit. 2017-03-17]. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/smernice-v-eu-k-bozp-hygiene-prace>
27. ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. . In: *Zákony pro lidi.cz* [Online]. © AION CS 2010-2017 [Citace: 25. 03. 2017.] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.
28. ČESKO. Zákon č. 200/1990 Sb., České národní rady o přestupcích. In: *Zákony pro lidi.cz*. [Online] [Citace: 25. 04 2017.] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1990-200>.
29. Nařízení vlády č. 491/2001 Sb., které stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků. [Online]
30. Vyhláška, kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, 432/2003 (Česká republika 2003). Retrieved from [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=432/2003&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=432/2003&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
31. ČSN ISO 9000. *Management jakosti a zabezpečování jakosti. Slovník*. Praha: český normalizační institut, 2006.
32. NOVOTNÝ, Karel. *Lexikon BOZP: pro provádění kontrolní činnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dle právních předpisů a technických norem*. . místo neznámé : Rožnov pod Radhoštěm: ROVS - Rožnovský vzdělávací servis, 2015.

33. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.
34. DANDOVÁ, Eva. *Bezpečnost práce - nedílná součást života: učební manuál*. Praha: ČMKOS, 2008. ISBN 978-80-90391-79-6
35. ČESKO. Zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze. In: *Zákony pro lidi.cz* [Online]. © AION CS 2010-2017 [Citace: 01. 05 2017.] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-131>.
36. NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost práce v administrativě*. Praha :Pragoeduca, 1997. ISBN 80-85856-44-1.
37. ARIELY, Dan. *Jak drahé je zdarma: proč chytrí lidé přijímají špatná rozhodnutí: iracionální faktory v ekonomice i v životě*. Praha: Práh, 2009. ISBN 978-80-7252-239-2.
38. Miroslav, BĚLINA. *Pracovní právo*. 6. . místo neznámé : vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.
39. Co je SWOT analýza a jak ji využít. In: *Deník neziskovy. Cz* [Online] [Citace:25.3.2017.] Dostupné z: <http://denikneziskovky.cz/co-je-swot-analyza-a-jak-ji-vyuzit/>.
40. ČESKO. Vyhláška č. 88/1996 Sb., Ministerstva vnitra, kterou se provádí zákon o obecní policii.
41. Metodický návod pro tvorbu SWOT analýzy s příkladem. *Ústav územního rozvoje*. [Online] [Citace:20.2.2017.] <http://www.uur.cz/images/konzultacnistedisko/MethodickeNavody/SWOT/AnalzySWOT2007613.pdf>.

42. ČESKO. Zákon č. 133/1985 Sb., České národní rady o požární ochraně. In: *Zákony pro lidi.cz* [Online]. © AION CS 2010-2017 [Citace: 01. 05 2017.] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1985-133>.
43. ČERVELOVÁ, Magdaléna. <http://www.cevelova.cz/proc-swot-analyza/.Červelová.cz>[Online] [Citace: 22.3.2017.] <http://www.cevelova.cz/proc-swot-analyza/>.
44. Statistická ročenka Hl. m. Prahy - 2016 | ČSÚ. *Český statistický úřad* | ČSÚ [online]. [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-hl-m-prahy-2016>
45. Stav a pohyb obyvatelstva v hl. m. Praze v roce 2016 | ČSÚ v hl. m. Praze. *Český statistický úřad* | ČSÚ [online]. [cit. 2017-05-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xa/stav-a-pohyb-obyvatelstva-v-hl-m-praze-v-roce-2016>
46. NEUGEBAUER, Tomáš. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP. [Online]
47. ENVIS - Informační servis o životním prostředí: Strategický plán hl. m. Prahy. *ENVIS - Informační servis o životním prostředí* [online]. [cit. 2017-03-19]. Dostupné z: [http://envis.praha.mesto.cz/\(bm4grrjcztnq545qbpbf45\)/default.aspx?clc=&Ido=5278&sh=-1294051557](http://envis.praha.mesto.cz/(bm4grrjcztnq545qbpbf45)/default.aspx?clc=&Ido=5278&sh=-1294051557)
48. ČESKO. Vyhláška ministerstva vnitra č. 246/2001 Sb., o stanovení podmínek požární bezpečnosti a výkonu státního požárního dozoru. In: *Zákony pro lidi.cz* [Online]. © AION CS 2010-2017 [Citace: 25. 03. 2017.] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2001-246>

49. ČESKO. Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí. In: *Zákony pro lidi.cz* [Online]. © AION CS 2010-2017 [Citace: 01. 05 2017.] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-101>.
50. ČESKO. Nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků. In: *Zákony pro lidi.cz* [Online]. © AION CS 2010-2017 [Citace: 25. 04. 2017.] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2001-495>.
51. ČESKO. Nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací. In: *Zákony pro lidi.cz* [Online]. © AION CS 2010-2017 [Citace: 25. 04. 2017.] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-272>.
52. ČESKO. Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. In: *Zákony pro lidi.cz* [Online]. © AION CS 2010-2017 [Citace: 25. 04. 2017.] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2010-201>.
53. ČESKO. Vyhláška ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. In: *Zákony pro lidi.cz* [Online]. © AION CS 2010-2017 [Citace: 25. 04. 2017.] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-125>.

## 10 SEZNAM POUŽITÝCH OBRÁZKŮ

**Obrázek 1** Organizační struktura Městské policie hlavního města Prahy,  
zdroj: [ 12]..... 17

**Obrázek 2** Graf vývoje počtu pracovních úrazů zaměstnanců Městské  
policie hlavního města Prahy, zdroj: autor.....48

## 11 SEZNAM POUŽITÝCH TABULEK

<b>Tabulka 1</b> – Pracovních úrazů.....	45
<b>Tabulka 2</b> – Celkové hodnocení rizika: $R = P \times N$ .....	51
<b>Tabulka 3</b> – Výsledná matice SWOT analýzy.....	63



## 12 SEZNAM PŘÍLOH

<b>Příloha 1:</b> Příloha č. 1 k nařízení vlády č. 201/2010 Sb., Vzor ZÁZNAM O ÚRAZU.....	I
<b>Příloha 2:</b> Příloha č. 2 k nařízení vlády č. 201/2010 Sb., Vzor ZÁZNAM O ÚRAZU – HLÁŠENÍ ZMĚN .....	II
<b>Příloha 3:</b> k nařízení vlády č. 201/2010 Sb., KLASIFIKACE DRUHU ZRANĚNÍ PODLE METODIKY EVROPSKÉ STATISTIKY PRACOVNÍCH ÚRAZŮ (NAŘÍZENÍ KOMISE (EU).....	III

**VZOR  
ZÁZNAM O ÚRAZU**

- smrtelném;  
 s hospitalizací delší než 5 dnů  
 ostatním

„Evidenční číslo zdravotní“<sup>61)</sup>

„Evidenční číslo zaměstnavatele“<sup>62)</sup>

**A. Údaje o zaměstnavateli, u kterého je úrazem postižený zaměstnanec v základním pracovněprávním vztahu**

1. IČO: Název zaměstnavatele a jeho sídlo (adresa):	2. Hlavní činnost (CZ-NACE), v jejímž rámci k úrazu došlo:
	3. Místo, kde k úrazu došlo <sup>63)</sup>
	4. Bylo místo úrazu pravidelným pracovištěm úrazem postiženého zaměstnance? <input type="checkbox"/> Ano <input type="checkbox"/> Ne

**B. Údaje o zaměstnavateli, u kterého k úrazu došlo (pokud se nejedná o zaměstnavatele uvedeného v části A záznamu):**

1. IČO: Název zaměstnavatele a jeho sídlo (adresa):	2. Hlavní činnost (CZ-NACE), v jejímž rámci k úrazu došlo:
	3. Místo, kde k úrazu došlo:

**C. Údaje o úrazem postiženém zaměstnanci**

1. Jméno a příjmení:	Pohlaví: <input type="checkbox"/> Muž <input type="checkbox"/> Žena
2. Datum narození:	3. Státní občanství:
4. Adresa pro doručování:	
5. Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO):	6. Činnost, při které k úrazu došlo <sup>64)</sup> :
7. Délka trvání základního pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele roky:      měsíce:	

8. Úrazem postižený je:		<input type="checkbox"/> zaměstnanec v pracovním poměru <input type="checkbox"/> zaměstnanec zaměstnaný na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr <input type="checkbox"/> osoba vykonávající činnosti nebo poskytující služby mimo pracovněprávní vztahy (§ 12 zákona č. 309/2006 Sb.)
9. Trvání pracovní neschopnosti následkem úrazu <sup>2)</sup> :		
od:	do:	celkem kalendářních dnů:

**D. Údaje o úrazu**

1. Datum úrazu: Hodina úrazu: Datum úmrtí úrazem postiženého zaměstnance:		2. Počet hodin odpracovaných bezprostředně před vznikem úrazu:	
3. Druh zranění <sup>2)</sup> :		4. Zraněná část těla <sup>2)</sup> :	
5. Počet zraněných osob celkem:			
6. Co bylo zdrojem úrazu? <input type="checkbox"/> dopravní prostředek <input type="checkbox"/> stroje a zařízení přenosná nebo mobilní <input type="checkbox"/> materiál, břemena, předměty (pád, přirazení, odětnutí, náraz, zavalení) <input type="checkbox"/> pád na rovině, z výšky, do hloubky, propadnutí <input type="checkbox"/> nástroj, přístroj, nářadí		<input type="checkbox"/> průmyslové škodliviny, chemické látky, biologické činitele <input type="checkbox"/> hořké látky a předměty, oheň a výbušniny <input type="checkbox"/> stroje a zařízení stabilní <input type="checkbox"/> lidé, zvířata nebo přírodní živly <input type="checkbox"/> elektrická energie <input type="checkbox"/> jiný blíže nespécifikovaný zdroj	
7. Proč k úrazu došlo? (příčiny) <input type="checkbox"/> pro poruchu nebo vadný stav některého ze zdrojů úrazu <input type="checkbox"/> pro špatné nebo nedostatečné vyhodnocení rizika zaměstnavatelem <input type="checkbox"/> pro závady na pracovišti		<input type="checkbox"/> pro nedostatečné osobní zařizování zaměstnance včetně osobních ochranných pracovních prostředků <input type="checkbox"/> pro porušení předpisů vztahujících se k práci nebo pokynů zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance <input type="checkbox"/> pro nepředvídatelné riziko práce nebo selhání lidského činitele <input type="checkbox"/> pro jiný, blíže nespécifikovaný důvod	
8. Byla u úrazem postiženého zaměstnance provedena kontrola přítomnosti alkoholu nebo jiných nevykonných látek, a pokud ano, s jakým výsledkem? Ano:                      Ne:                      výsledky:			

9. Popis úrazového děje, rozvedení popisu místa, příčin a okolností, za nichž došlo k úrazu.

*(V případě potřeby připojte další list.)*

a)


10. Uveďte, jaké předpisy byly v souvislosti s úrazem porušeny a kým, pokud bylo jejich porušení do doby odeslání záznamu zjištěno. *(V případě potřeby připojte další list.)*

11. Opatření přijata k zabránění opakování pracovního úrazu:

## E. Vyjádření úrazem postiženého zaměstnance a svědků úrazu, případně dalších osob

--

Úrazem postižený zaměstnanec	_____
	datum, jméno, příjmení a podpis
Svědci	_____
	datum, jméno, příjmení a podpis
	_____
	datum, jméno, příjmení a podpis
Zástupce zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci <sup>a)</sup>	_____
	datum, jméno, příjmení a podpis
Za odborovou organizaci <sup>b)</sup>	_____
	datum, jméno, příjmení a podpis
Za zaměstnavatele <sup>c)</sup>	_____
	datum, jméno, příjmení a podpis
	pracovní zařízení:

- Vyplní orgán inspekce práce, popřípadě orgán státní báňské správy.
- Vyplní zaměstnavatel.
- Uvede se typ pracoviště, pracovní plochy nebo lokality, kde byl úrazem postižený zaměstnanec přítomen nebo pracoval těsně před úrazem, a kde došlo k úrazu, například průmyslová plocha, stavební plocha, zemědělská nebo lesní plocha, zdravotnické zařízení, terciální sítěra - úřad.
- Činností se rozumí hlavní typ práce s určitou délkou trvání, kterou úrazem postižený zaměstnanec vykonával v čase, kdy k úrazu došlo, například svařování plamenem. Nejedná se o konkrétní úkon, například zapálení hořáku při svařování plamenem.
- Konec pracovní neschopnosti se vyplňuje pouze v případě, kdy byla tato pracovní neschopnost skutečně ukončena.

- f) Podle Přílohy č. 3 (toboto nařizení vlády se do rámečku uvede trojmístný číselný kód klasifikace úrahu zranění podle metodiky Evropské statistiky pracovních úrazů (ESAW) NAŘÍZENÍ KOMISE (EU) č. 349/2011, čl. 2 odst. 1 ze dne 11. dubna 2011.
- g) Podle Přílohy č. 3 tohoto nařizení vlády se do rámečku uvede dvojmístný číselný kód klasifikace pro zraněnou část těla podle metodiky Evropské statistiky pracovních úrazů (ESAW) NAŘÍZENÍ KOMISE (EU) č. 349/2011, čl. 2 odst. 1 ze dne 11. dubna 2011.
- e) Porušení předpisů se týká jak předpisů právních, tak i ostatních a konkrétních pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, daných zaměstnavatelem vedoucími zaměstnanci, kteří jsou mu nadřizení ve smyslu § 349 odst. 1 a 2 zákoníku práce. Předpisy se rozumí předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a epidemiologické, 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 přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.
- f) V případě, že některá z osob, které záznam o úrazu podepisují, chce podat vyjádření, učiní tak na zvláštním listě, který se k záznamu o úrazu připojí.

**VZOR**  
**ZÁZNAM O ÚRAZU - HLÁŠENÍ ZMĚN**

Evidenční číslo záznamu<sup>1)</sup>:Evidenční číslo zaměstnavatele<sup>2)</sup>:

Údaje o zaměstnavateli, který záznam o úrazu odeslal:

Název zaměstnavatele:	IČO:
	Adresa:

Údaje o úrazem postiženém zaměstnanci a o úrazu:

Jméno a příjmení:	Data úrazu:
Data narození:	Místo, kde a úrazu došlo:

Hospitálizace úrazem postiženého zaměstnance přesáhla 5 kalendářních dnů

 Ano     Ne

C 9 - Trvání pracovní neschopnosti následkem úrazu

od:                      do:                      celkem kalendářních dnů:

D 1 - Úrazem postižený zaměstnanec na následky poškození zdraví při úrazu zemřel dne:

Jiné zněny:

Úrazem postižený zaměstnanec	_____
	datum, jméno, příjmení a podpis
Zástupce zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci	_____
	datum, jméno, příjmení a podpis

Za odborovou organizaci	_____
Za zaměstnavatele	datum, jméno, příjmení a podpis _____ _____ pracovní zařazení: _____

- a) Vyplní orgán: inspektor práce, popřípadě orgán státní baňské správy.
- b) Vyplní zaměstnavatel.



Příloha č. 3

Příloha klasifikace č. 3 (2017/11) (8)

A) KLASIFIKACE DŘÍVU ZAMĚN: PODLE METODIKY EVROPSKÉ STATISTIKY PRŮMYSLU DŘEVNÍ ÚPRAVY (SAA) (NAŘÍZENÍ KOMISE (EJ) 6 348/2011 ze dne 11. srpna 2011, čl. 2 odst. 1)

Číslový kód	Užití záměru
000	Nevazný nebo neurčitý druh zranění
010	Rány a poranění zranění
011	Prstové zranění
012	Cievkové rány
019	Jiné typy ran a poranění zranění
020	Zlomeniny kostí
021	Zlomené zlomeniny
022	Cievkové zlomeniny
023	Jiné typy zlomenin kostí
030	Výklobové vyvrátení, naložení
031	Vyvrátení nebo naložení vyklobové
032	Vyvrátení nebo naložení
039	Jiné typy vyvrátení, vyvrátení, naložení
040	Traumatické amputace (číslo část těla)
050	Úrazy proudu vnitřní zranění
051	Úrazy proudu vnitřní částí těla
052	Úrazy zranění
059	Jiné typy vnitřních zranění a vnitřních zranění
060	Popáleniny, spáleniny a omrzliny
061	Popáleniny a opeření (depině)
062	Chemické popáleniny (oleptan)
069	Omrzliny
069	Jiné typy popálenin, opeření a omrzlin
070	Oči a víčka
071	Úrazy očí
072	Úrazy víček
079	Jiné typy úrazů víček
080	Úrazy a úrazy
081	Úrazy
082	Úrazy bez zranění zranění
083	Jiné typy úrazů a úrazů
083	Úrazy zvuku, vibrací a šoku
091	Úrazy zranění šoku
092	Úrazy zranění šoku (číslo část těla)
093	Jiné úrazy zvuku, vibrací a šoku
100	Dělníky namáhané zárukou, svalů a očí
101	Dělníky namáhané zárukou, svalů a očí
102	Dělníky namáhané zárukou, svalů a očí
103	Dělníky namáhané zárukou, svalů a očí
104	Dělníky namáhané zárukou, svalů a očí
105	Dělníky namáhané zárukou, svalů a očí
106	Dělníky namáhané zárukou, svalů a očí
107	Dělníky namáhané zárukou, svalů a očí
108	Dělníky namáhané zárukou, svalů a očí
109	Dělníky namáhané zárukou, svalů a očí
110	Šok
111	Úrazy po expozici ultrazvuku
112	Traumatické šoky
119	Jiné typy šoků
120	Vysokotlaká zranění
999	Jiná specifická zranění naměřená do jiných kategorií