

ZPRAVODAJ

Vydává
Národní informační,
vzdělávací
a osvětové středisko
bezpečnosti práce
při Výzkumném ústavu
bezpečnosti práce

www.suip.cz http://osha.mpsv.cz www.vubp.cz www.bozpinfo.cz číslo 2/2006

Úvodní slovo

**Mgr. Ing. R. Hahna
generálního
inspektora SÚIP**



Vážení kolegové,
dovoluji si při první příležitosti využít „Zpravodaje“ a oslovit Vás všechny, kteří pracujete v systému SÚIP a zároveň také odbornou veřejnost, která s tímto periodikem přichází do styku.

Od konce března t.r. roku jsem ve funkci generálního inspektora SÚIP a mnozí z Vás si kladou otázku, co mohou od mého působení očekávat. Stručně řečeno, jde mi o výborně fungující a důvěryhodný systém inspekce práce ve všech oblastech působnosti. Především se hodlám za prvé soustředit na to, co bylo rovněž prioritou mého předchůdce, tj. věnovat se zvýšenou měrou podpoře inspekce pracovníprávních předpisů. A to podpoře jak na jednotlivých OIP, tak na SÚIP, podpoře jak personální a kvalifikační, tak podpoře např. materiální.

Nehodlám naprosto zanedbávat nebo odsunout na vedlejší kolej oblast bezpečnosti práce. Zde je našťásti na co navazovat. Současně jde o oblast, která je odborně velmi dobře zvládnuta a kterou je z čeho dále rozvíjet.

Druhou důležitou oblastí, na kterou se hodlám soustředit, je záležitost organizačního uspořádání SÚIP. Je nutno nalézt takový organizační model, který bude vycházet ze stanoveného sídla SÚIP v Opavě a bude také brát ohled na široké pracovní vazby SÚIP, ať již na partnerské státní orgány, které často sídlí v Praze, tak na bezproblémový styk s jednotlivými OIP. Obě tyto priority, na které se soustředím, jsou záležitostmi dlouhodobější a jejich správné vyřešení je rovněž věcí předchozí pracovní diskuse.

Doufám, že využítuji všechny své předchozí pracovní zkušenosti, především z dlouhodobého působení ve funkci ředitele na Úřadu práce v Opavě.

Závěrem chci všem vzkázat – „Důvěřujte mi, já hodlám všem rovněž důvěřovat“. Mým cílem je takový SÚIP, který bude mít vysokou autoritu veřejnosti v záležitostech bezpečnosti práce a trvale usilovat o přiměřenou důvěru v oblast pracovníprávní.

Mgr. Ing. Rudolf Hahn,
generální inspektor SÚIP

Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru

Vznikem pracovního poměru je uzavřen mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem smluvní vztah, který má svá pravidla stanovena v jednotlivých ustanoveních zákoníku práce (dále jen „ZP“). Tento smluvní vztah však v určitém čase končí a vznikají povinnosti jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele.

Úprava vzájemných práv a povinností mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, povinností vůči některým dalším subjektům při skončení pracovního poměru a závazky vyplývající z právních norem jsou upraveny v jednotlivých ustanoveních ZP a v dalších právních předpisech. Výkon těchto práv a povinností při skončení pracovního poměru nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovníprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.

V ust. § 42 ZP jsou taxativně uvedeny všechny právní úkony a právní události, které mají za následek skončení pracovního poměru (dohoda, výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době). Mimo základní důvody skončení pracovního poměru jsou zde uvedeny další důvody - ukončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, smrtí zaměstnance nebo u cizinců a osob bez státní příslušnosti dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky nebo dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění.

Zaměstnavatel je povinen dle ust. § 59 ZP předem projednat výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru s příslušným odborovým orgánem. Pokud zaměstnavatel nesplní tuto povinnost, není provedení právní úkon neplatný ve smyslu ustanovení § 242 odst. 2 ZP, ale příslušný oblastní inspektorát práce může uplatnit postih zaměstnavatele podle ust. § 12 a § 25 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Ukončí-li zaměstnavatel výpovědí nebo okamžitým zrušením s mladistvým zaměstnancem pracovní poměr, je povinen toto oznámit jeho zákonnému zástupci. Pokud je pracovní poměr ukončen z důvodů na straně zaměstnance, musí si zaměstnavatel vyžádat vyjádření jeho zákonného zástupce. Totéž platí při ukončení pracovního poměru dohodou.

Povinnost zajistit zaměstnanci nové vhodné zaměstnání je zákonem stanovena pouze při výpovědi z důvodů uvedených v ust. § 46 odst. 1 písm. c) ZP dané osamělé zaměstnankyni nebo osamělému zaměstnanci trvale pečujícímu o dítě mladší 15ti let nebo

zaměstnanci se zdravotním postižením, který není zabezpečen důchodem, a dále při výpovědi dané zaměstnanci proto, že nesmí dále konat dosavadní práci pro ohrožení nemocí z povolání, a při výpovědi dané pro dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

Další povinností zaměstnavatele, ještě před skončením pracovního poměru, je poskytnutí pracovního volna k vyhledání nového místa. Toto pracovní volno poskytuje zaměstnavatel na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době. Vyhledání nového zaměstnání je jednou z důležitých osobních překážek v práci. Pracovní volno se poskytuje zaměstnanci bez ohledu na to, jakým způsobem je pracovní poměr rozvázan i z čí iniciativy pracovní poměr končí. Nárok na pracovní volno má také zaměstnanec, který má pracovní poměr sjednaný na dobu určitou.

Další obligatorní povinností zaměstnavatele je nutnost vypořádat se zaměstnancem nevyčerpanou dovolenou. Zaměstnavatel tedy buď určí zaměstnanci dobu čerpání dovolené nebo mu za nevyčerpanou dovolenou poskytne náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Za určitých zákonem stanovených podmínek je možno nevyčerpaný nárok na dovolenou převést k dalšímu zaměstnavateli. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázaní pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku zaměstnance. V kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele však může být stanoveno vyšší odstupné. Částka odpovídající odstupnému je vyplacena zaměstnanci po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem jinak.

Písemnosti vydávané zaměstnavatelem (pracovní posudek, potvrzení o zaměstnání) Při skončení pracovního poměru může zaměstnanec požádat zaměstnavatele, aby mu vydal posudek o pracovní činnosti (dále jen „pracovní posudek“) a zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět.

Ze zákona vyplývá, že zaměstnavatel je povinen posudek vydat do 15 dnů ode dne, kdy zaměstnanec svou žádost o něj uplatnil.

pokračování na str. 2

pokračování ze str. 1

Zaměstnavatel však není povinen vydat pracovní posudek dříve než v době dvou měsíců před skončením pracovního poměru. Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení odvedené práce zaměstnance, jeho kvalifikace, jeho schopností a dalších skutečností majících vztah k výkonu práce. Při hodnocení je třeba uvádět ty skutečnosti, které má zaměstnavatel ověřeny. Lze tudíž hodnotit např. iniciativu, dodržování pracovní kázně, schopnost řídit a organizovat práci apod. Nelze však činit doporučení jinému zaměstnavateli k zařazení do určité funkce nebo skutečnosti týkající se jeho osobního života. Obligatorní povinností zaměstnavatele při skončení pracovního poměru je vydání potvrzení o zaměstnání, veřejnosti známé jako tzv. zápočtový list. O vydání tohoto potvrzení není nutno žádat.

Uvede-li zaměstnavatel do potvrzení o zaměstnání údaje zákonem nestanovené, a zaměstnanec se domáhá vypuštění, je třeba takovéto žádosti vyhovět. Další údaje nad rámec stanovený zákonem lze uvádět jen v případech, že se na tom oba účastníci pracovního poměru shodli. V tomto se ovšem zaměstnanec může domáhat, aby uvedená informace odpovídala skutečnosti. Podle § 60 odst. 4 ZP nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem pracovního posudku nebo potvrzení o zaměstnání, může se domáhat ve lhůtě 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně je upravit. V praxi se vyskytují případy, kdy zaměstnavatel váže vydání potvrzení o zaměstnání na vrácení svěřených předmětů a splnění jiných povinností. Toto je však v rozporu s právními předpisy. Další písemnosti, které je povinen zaměstnavatel zaměstnanci vydat, zákon neuvádí, resp. tento okruh závisí na tom, jaké písemnosti zaměstnanec za trvání pracovního poměru zaměstnavateli předložil.

Mgr. Ing. Alžběta Víchová,
právní oddělení SÚIP

Celý příspěvek naleznete na www.bozpinfo.cz



Aktuální nabídka publikací VÚBP

Rada BEZPEČNÝ PODNIK

Bezpečnost manipulačních vozíků

Příručka obsahuje jeden z nejpodrobnějších přehledů úrazovosti vykazované v rámci provozu a obsluhy manipulačních vozíků, jaký byl u nás dosud publikován, vč. příkladů technických prostředků a opatření k zajištění odpovídajícího technického stavu provozovaných vozíků. Fakta a uváděné příklady, resp. technická řešení mohou být inspirací při řešení všech problémů souvisejících s manipulačními vozíky a jejich provozem či obsluhou. Téma provozu a obsluhy manipulačních vozíků bude obsahem připravované druhé části příručky.

125 Kč/publikace

(pro členy Klubu BOZP 10% sleva) + 5 % DPH.

Kontaktní osoba:

Jaroslava Hejtíková, NIVOS,

Výzkumný ústav bezpečnosti práce,

Jeruzalémská 9, 116 52 Praha 1,

tel. 221 015 889, fax 224 210 494,

hejtikova@vubp-praha.cz, www.vubp.cz

Informace z oblasti ochrany pracovněprávních vztahů v souvislosti s účinností zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Státní úřad inspekce práce (SÚIP) a oblastní inspektoráty práce (OIP) vznikly jako nové správní úřady zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. S účinností tohoto zákona ke dni 1.7.2005 zanikla činnost Českého úřadu bezpečnosti práce (ČÚBP) a inspektorátů bezpečnosti práce (IPB). Sídlem Státního úřadu inspekce práce se stala Opava a zároveň vzniklo osm nových oblastních inspektorátů práce v sídlech původní působnosti inspektorátů bezpečnosti práce.

Inspekce práce se zabývá jen procesními otázkami při porušování pracovněprávních vztahů v pracovním poměru. Pracovněprávní spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o nároky vyplývající z pracovního vztahu řeší soudy a také o nich rozhodují (např. vyplácení odstupného nebo vydání potvrzení o zaměstnání). S účinností zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, přešla kontrolní činnost na dodržování povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů z úřadů práce na inspektoráty práce. Úřadům práce zůstala kontrolní činnost v oblasti vztahů, které předcházejí pracovnímu poměru, nelegálního zaměstnávání, zprostředkování zaměstnání a insolvence zaměstnavatele.

Inspektoráty práce kontrolují, případně postihují porušování předpisů v oblasti uzavírání, změn a ukončení pracovního poměru, nároku na dovolenou, doby odpočinku mezi směnami, překážek v práci, náhrad, mzdy nebo platu, cestovních náhrad, zaměstnávání žen a mladistvých a dodržování zákazu dětské práce. Rovněž jim přísluší kontrolovat dodržování ustanovení kolektivních smluv, jakož i vnitřní předpisy, které vydává zaměstnavatel (organizační řád, pracovní řád, směrnice vydané podle § 21 zákoníku práce, podle zákona o mzdě, zákona o platu a zákona o cestovních náhradách). Orgány inspekce práce vykonávají kontrolní činnost na základě plánu kontrolní činnosti nebo na základě podnětů ke kontrole. Za porušení pracovněprávních předpisů může orgán inspekce práce uložit pokutu až do výše 2 milionů korun v závislosti na skutkové podstatě spáchaného přestupku nebo správního deliktu na úseku:

- součinnosti zaměstnavatelů a orgánů jednajících za zaměstnance (např. odborové organizace, rady zaměstnanců),
- rovného zacházení,
- pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- odměňování zaměstnanců,
- náhrad (např. náhrada mzdy, popř. platu nebo náhrada výdajů spojených s výkonem práce),

- pracovních podmínek (např. pracovní doba, doba odpočinku, dovolená na zotavenou, bezpečnost práce, zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců, bezpečnost technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví a bezpečnost vyhrazených technických zařízení).

Oproti dřívějšímu vymezení kontrolní činnosti, kterou prováděly úřady práce, se kontrola rozšiřuje i na spolupracujícího manžela, kterého zaměstnává fyzická osoba, nebo dítě fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, a na právnické osoby, které vykonávají činnost školy nebo školského zařízení nebo u nichž se uskutečňuje praktické vyučování žáků. Kontrola rovněž bude uskutečňována u právnických a fyzických osob, u kterých budou děti do 15 let vykonávat uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost.

Významná je pravomoc inspektorů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Mohou například vydat rozhodnutí o zákazu práce přesčas, práce v noci, práce zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců, je-li vykonávána v rozporu se zákoníkem práce, případně dalšími právními předpisy. Zákaz platí až do doby odstranění závady. Inspektor, který bude kontrolu provádět, je oprávněn vstupovat na pracoviště a do objektů, požadovat na kontrolovaných osobách poskytnutí pravdivých a úplných informací o zjišťovaných skutečnostech. Může požadovat předložení potřebných dokladů, informací a vysvětlení ve lhůtách k tomu stanovených.

Při výkonu kontrolní činnosti jsou kontrolované osoby povinny umožnit provedení kontroly a poskytnout inspektorům potřebnou součinnost, případně materiální a technické zabezpečení pro výkon kontroly. O těchto povinnostech musí inspektor kontrolovanou osobu prokazatelně poučit. Dalším důležitým oprávněním inspektora je ukládání opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole. Ukládání opatření je ve své podstatě hlavním nástrojem preventivní činnosti inspektorátu práce v oblasti pracovněprávních vztahů. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, upravuje rozhodování o přestupcích a správních deliktech ve správním řízení, ukládání opatření při výkonu kontroly, poskytování základních informací a poradenství. Zaměstnavatelé i zaměstnanci se mohou obracet na inspektoráty práce se svými dotazy z oblastí pracovněprávních vztahů, mzdových předpisů a kolektivních smluv.

MUDr. Václav Kliš,
ředitel odboru pracovních vztahů
a podmínek SÚIP

Celý příspěvek naleznete na www.bozpinfo.cz

EVORPSKÝ TÝDEN BOZP 2006 a doprovodné programy SPRÁVNÁ PRAXE a MLADÝ EVROPSKÝ FILMAŘ ROKU 2006



Evropská
agentura pro
bezpečnost
ochranu zdraví při práci

Evropský týden BOZP organizuje Evropská agentura pro bezpečnost a zdraví při práci se sídlem v Bilbau ve spolupráci s členskými státy EU. Evropský týden má každý rok specifické zaměření.

Letošní 7. ročník nazvaný „**BOZ(P) na start!**“ je věnován mladým lidem, mladým pracovníkům a žákům základního a středního vzdělání. Cílem této kampaně, ke které se Česká republika připojuje již počtvrté, je rozšířit povědomí o existujících rizicích a jejich předcházení v podnicích a ve školách a tak dobře připravit mladé lidi na vstup do zaměstnání. Pracovní úrazy totiž představují pro mladé lidi vážnou hrozbu. Podle údajů evropského statistického úřadu Eurostat je riziko pracovního úrazu mezi mladými lidmi ve věku od 18 do 24 let minimálně o 50 % vyšší než v jiné věkové kategorii.

Smysl Evropského týdne BOZP tkví v tom, že podniky mají po celý rok příležitost uskutečňovat osvětu a propagaci k danému tématu mezi mladými lidmi a touto cestou je seznámit s otázkami týkajícími se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Kampaň Evropský týden BOZP byla oficiálně zahájena **19. června 2006** v Evropském parlamentu v Bruselu. Evropský týden proběhne od **23. do 27. října 2006**. Závěrečný ceremoniál k ukončení kampaně se bude konat v **březnu 2007** v Bilbau.

DOPROVODNÉ PROGRAMY

Správná praxe

Správná praxe je soutěží pro podnikatelské i nepodnikatelské subjekty včetně různých stupňů škol a poskytovatelů odborné přípravy, které mají zájem přispět tvůrčím způsobem ke zlepšení pracovního prostředí, a zajistit tak mladým lidem bezpečný start do pracovního života. Zúčastnit se může kterýkoli podnik, který je ochoten podílet se o nabyté znalosti a zkušenosti ku prospěchu široké odborné veřejnosti.

Jedná se především o fungující opatření na podporu efektivního řízení BOZP mladých lidí na pracovišti a preventivní opatření vedoucí ke snížení výskytu úrazů a poškození zdraví mezi mladými pracovníky. Očekávány jsou vynikající nebo novátorské příspěvky, které by měly být ukázkou správného řízení, zejména účinného využívání hodnocení rizik a jeho poznatků, a měly by být zaměřeny na úspěšnou prevenci rizik pro mladé lidi.

Účast v programu Správná praxe je dobrovolná. Do programu se může přihlásit každý subjekt prostřednictvím Oblastního

Výzkumný ústav bezpečnosti práce nabízí ve 2. pololetí r. 2006

VZDĚLÁVACÍ PROGRAMY

Datum	Téma	Kč
2.10.-13.12.2006	Rekvalifikační kurz pro odborně způsobilé osoby v prevenci rizik (bezpečnostní techniky)	11 000,-
5.9.-19.12.2006	Řízení a organizace bezpečnosti práce v podniku	5 000,-
13.9.-7.12.2006	Systém řízení bezpečnosti a havarijní plánování	13 000,-
12.9.-11.12.2006	Auditor systému managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	8 000,-

Vzdělávací programy jsou akreditovány Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy.

PŘEDNÁŠKY

31.10.2006	Zavedení systému řízení BOZP podle specifikace OHSAS 18001	1 500,-
------------	------------------------------------------------------------	---------

Bližší informace získáte na www.bozpinfo.cz v rubrice Kalendář akcí nebo na www.vubp.cz v rubrice Vzdělávání

Kontaktní osoba: Jana Křížková, NIVOS

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Jeruzalémská 9, 116 52 Praha 1
tel.: 221 015 891, fax: 224 210 494, e-mail: krizkovaj@vubp-praha.cz

inspektorátu práce, pokud ve stanovené lhůtě zašle Formulář pro zpracování prezentace aktivit podniku či jiného subjektu s příloženou dokumentací, potřebnou k posouzení opatření.

Základní informace, potřebné pro podniky k uskutečnění programu Správná praxe a o programu obecně, poskytuje webová stránka českého **Focal Pointu pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci** - <http://osha.mpsv.cz/>.

Pokud se rozhodnete zúčastnit programu Správná praxe, seznamte se **včas s jeho propozicemi a včas odešlete požadovanou dokumentaci**.

Hlavní termíny pro rok 2006

19.června 2006 – oficiální vyhlášení programu Správná praxe v ČR

20.srpen 2006 – uzávěrka přihlášek na místní příslušných inspektorátech práce

8.září 2006 – vyhodnocování přihlášek

15.září 2006 – oznámení výsledků národního kola Evropské agentury pro BOZP

24.říjen 2006 – slavnostní zakončení Evropského týdne 2006 a předání ocenění nejlepším účastníkům programu Správná praxe

březen 2007 – vyhodnocení mezinárodního kola a závěrečný mezinárodní ceremoniál Evropského týdne BOZP 2006 v Bilbau

Mladý evropský filmař roku 2006

Do soutěže Mladý evropský filmař roku se mohou přihlásit školy a mladí lidé do 19 let, a to jak jednotlivci, tak i celé týmy. Úkolem účastníků je natočit krátký dokumentární film, příběh, televizní reklamu, reportáž, hudební nebo animovaný snímek o pracovišti, lidech při práci a některých z potenciálních nebezpečí, rizik a hrozeb vyplývajících z pracovní náplně.

Vítězové národních soutěží se zúčastní evropského kola, jehož výsledky budou vyhlášeny na oficiálním zakončení kampa-

ně v březnu 2007 ve španělském městě Bilbau.

V České republice je v rámci Evropského týdne BOZP vyhlášena ještě další národní soutěž, zaměřená na žáky v základním vzdělání a mladé lidi v úplném středním, úplném středním odborném, středním odborném a nižším odborném vzdělání. Jedná se o výtvarnou soutěž „Nakresli svůj plakát“, která je určená žákům do 15 let a fotografickou soutěž „Národní fotografická soutěž“, která je určená mladým lidem do 19 let. Vyhlášení soutěže proběhlo ve školách **19. 6. 2006** a uzávěrka a odeslání prací je **1. 10. 2006** na adresu VÚBP. Vyhodnocení soutěže, seznámení s výsledky a předání hlavních cen se uskuteční na slavnostní akci **14. 11. 2006** v prostorách Muzea dětské kresby.

Bližší informace o kampani a podrobné informace o soutěžích získáte na adrese:

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Jeruzalémská 9, 116 52 Praha 1

Kontaktní osoba: PhDr. Jana Smékalová,
Tel: 224 015 889, Fax:224 210 494,
e-mail: smekalova@vubp-praha.cz.

Veškeré informace o aktivitách probíhající v rámci kampaně Evropský týden BOZP 2006 jsou zveřejněny na stránkách národního informačního centra Focal Point (<http://osha.mpsv.cz/>).



Výzkumná činnost VÚBP v r. 2005

Výzkum v oblasti BOZP byl v r. 2005 soustředěn především do projektů výzkumného záměru „**BOZP – zdroj zvyšování kvality života, práce a podnikatelské kultury**“, který ústav řeší v období let 2004-2010.

Jedná se zejména o řešení zaměřená na „**Inovaci oborového portálu BOZPinfo a vytvoření kontaktního centra**“

V rámci řešení byly vypracovány následující výstupy:

- Návrh modelu Kontaktního centra BOZP v rámci BOZPinfo, které bude sloužit podnikatelům především z oblasti malých a středních podniků, živnostníkům a bezpečnostním technikům.
- Návrh koncepce vytvoření informačního serveru zaměřeného především na cílovou skupinu MSP a OSVČ (dále podnikatelé), kterým bude přinášet důležité informace pro jejich činnost a usnadní jim orientaci v legislativních požadavcích BOZP.

„Efektivní způsoby implementace poznatků z oblasti BOZP získaných v rámci spolupráce s EU a mezinárodními organizacemi do praxe“

V rámci řešení byly vypracovány následující výstupy:

- a) Podklady pro databázi výsledků výzkumu. Databáze obsahuje informace a poznatky o projektech z oblasti BOZP jak na národní, tak i na mezinárodní úrovni.
- b) Návrh informačního systému podpůrných a výzkumných projektů a tvorba metadat. Všechny databáze informačního systému budou zpřístupňovány přes portál www.bozpinfo.cz, přičemž pro ukládání jednotlivých dat je určen digitální archiv AIP Safe.

„Mediační a osvětové nástroje kultivace lidských zdrojů“

V roce 2005 byl metodou studia a analýzy dokumentů zmapován komunikační proces a jeho zákonitosti v průběhu propagačního působení. Konkrétně byly získány literární a empirické podklady k vypracování propagační kampaně s tématem hluk a protihluková ochrana. Byla provedena SWOT analýza výchozího komunikačního prostředí a byly provedeny rešerše dostupných informačních zdrojů. Dále byl zpracován návrh komunikačního modelu s důrazem na vytvoření systému činností a prostředků, ve kterém bude dosaženo efektivního působení, tj. komunikační mix. Tento návrh byl vytvořen v souvislosti s informační kampaní Evropský týden BOZP a jeho tématem „**HLUKU STOP!**“

Výzkum ukazatelů BOZP

Hlavní výstupy dílčího úkolu ve sledovaném období:

- Pracovní úrazovost v České republice v roce 2004;
- Analýza smrtelné pracovní úrazovosti

v ČR za rok 2004;

- Náklady a ztráty vyplývající z pracovních úrazů a nemocí z povolání za rok 2004;
- Předpoklady osvojení metodiky statistiky o pracovních úrazech (ESAW);
- Výběr organizací k doзору nad bezpečností práce;
- Studie vlivu počtu zaměstnanců podniku na úroveň BOZP;
- Stav bezpečnosti práce v ČR v roce 2004.

Dále VÚBP řeší grantové projekty:

Projekt HS 124/04 „Návrh systému výchovy a vzdělávání v oblasti BOZP v ČR“

Hlavním cílem projektu bylo navrzení efektivního systému vzdělávání v oblasti BOZP vedoucímu k trvalému zvyšování celkové úrovně znalostí a dovedností v této oblasti.

Realizace vzdělávání v oblasti BOZP byla navržena počínaje předškolním vzděláváním, pokračuje základním, středním příp. vyšším odborným vzděláváním a dále vysokoškolským vzděláváním, na které navazuje další vzdělávání – vzděláváním dospělých na úrovni občanské, zájmové a profesní, realizované buď jako řádné školské vzdělávání dospělých (získání stupně vzdělání), nebo jako další vzdělávání a vzdělávání seniorů. Komplexní přístup ke vzdělávání v oblasti BOZP je podpořen návrhy na zajištění kvality výchovy a vzdělávání v BOZP, které představuje příprava pedagogických pracovníků a lektorů mimoškolského vzdělávání, akreditace vzdělávacích subjektů event. vzdělávacích/studijních programů či certifikace znalostí.

Projekt 1J 039/05 DP 1 „Vliv změn světa práce na kvalitu života“

Cílem projektu je definovat a postihnout celosvětové trendy v BOZP a ve vnímání kvality pracovního života, vliv globalizace transnacionálních společností na pracovní podmínky a pracovní charakteristiky v ČR a identifikovat jejich dopady na kvalitu pracovního života v ČR, predikovat další vývoj, navrhnout doporučení, metody a nástroje k eliminaci možných rizik jak na makro, tak i na mikroúrovni.

Rok 2005 byl vstupní fází projektu, ve které bylo řešení zaměřeno na zmapování, vyhledání informačních zdrojů, identifikaci existujících přístupů, zpracování rešerší, obsahovou analýzu dokumentů zabývajících se zkoumanou problematikou a zpracování úvodní podkladové studie.

Ing. Miloš Paleček, CSc.,
ředitel VÚBP

(redakčně kráceno, plné znění materiálu VÚBP najdete na www.vubp.cz v sekci VÚBP/Výsledky činnosti)

Ministr předal certifikáty „Bezpečný podnik“

Ministr práce a sociálních věcí Zdeněk Škromach předal v úterý 16. května 2006 na brněnském výstavišti zástupcům devíti firem certifikát „Bezpečný podnik“. Tato již tradiční událost je výrazem veřejného ocenění Ministerstva práce a sociálních věcí za úsilí, které firmy vynaložily v zájmu zvyšování úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Program „Bezpečný podnik“ byl vyhlášen 12. prosince 1996 Ministerstvem práce a sociálních věcí. Cílem programu je zvýšit úroveň bezpečnosti práce v podnicích, zavést efektivní systém podnikového řízení bezpečnosti (ochrany zdraví, životního prostředí a majetku), pomoci podnikům splnit požadavky směrnic EU a českého práva. Program „Bezpečný podnik“ je jedním z návodů, jak systémovým přístupem k řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci docílit její vyšší úrovně. Splnění podmínek programu deklaruje Ministerstvo práce a sociálních věcí udělením certifikátu „Bezpečný podnik“.

Pan ministr během slavnostního aktu vyzdvihl přístup i příkladné jednání oceněných společností při zajišťování bezpečných, život a zdraví neohrožujících pracovních podmínek, protože jediné soustavné péče a pozornost věnovaná této oblasti je výrazem vysoké podnikatelské kultury. Získání certifikátu je pro firmy začátkem nepřetržitého procesu, který od managementu vyžaduje, aby v rámci přijatých opatření a řídicích aktů vždy zohledňoval požadavky na zajištění bezpečnosti práce. Certifikát „Bezpečný podnik“ je jak momentálním oceněním snah, které management firem a jejich zaměstnanci vynaložili k naplnění cíle programu, tak z hlediska budoucnosti závazkem k trvalému zlepšování dosažených výsledků ve prospěch snižování pracovní úrazovosti a výskytu nemocí z povolání a celkového zvyšování úrovně kultury práce a pracovní pohody.

Seznam nově vyhlášených držitelů certifikátu „Bezpečný podnik“:

VOKD, a.s.,

Vesuvius Solar Crucible, s.r.o.,

MP Krásno, a.s.,

ČESKÁ RAFINÉRSKÁ, a.s.,

Prážská teplárenská a.s.,

Energotrans, a.s.,

Biocel Paskov a.s.,

SPOLANA a.s.,

Pižeňská teplárenská, a.s.

