

PROHLÁŠENÍ

Byl jsem seznámen s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 - školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracoval(a) samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

Datum:

Podpis:

PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě bych rád poděkoval Ing. Kateřině Maršikové, Ph.D. za její ochotu, trpělivost a drahocenný čas, který mi věnovala.

Velký dík patří i paní Martině Hrabětové, která mi vyšla vstříc i přes její nemalou zaneprázdněnost.

RESUMÉ

Úkolem mé bakalářské práce je implementovat systém bezpečnosti práce do stávajícího integrovaného systému řízení společnosti Parker Hannifin Industrial s.r.o..

Práce je rozdělena do dvou velkých kapitol. První kapitola seznamuje se základní problematikou bezpečnosti práce tak, jak o ní pojednává domácí a zahraniční literatura. Jelikož je téma mé bakalářské práce implementace systému bezpečnosti práce, zaměřuje se tato kapitola hlavně na systém bezpečnosti práce jako takový. V teoretické části je také kladen důraz na seznámení se základními normami v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci.

Druhá kapitola pojednává o společnosti Parker Hannifin Industrial s.r.o. Dále je v této kapitole uveden stručný popis fungování systému managementu BOZP na základě normy OHSAS 18001 a návrh vlastního řešení problému. Řešení problému spočívá v navržení systému managementu BOZP podle normy OHSAS 18001 tak, aby mohlo dojít k jeho certifikaci ve společnosti Parker Hannifin Industrial s.r.o..

KLÍČOVÁ SLOVA

- Audit
- Bezpečnost
- BOZP
- Hodnocení rizik
- Kontrola a nápravná opatření
- Nebezpečí
- Nehoda
- Neustálé zlepšování
- OHSAS
- Politika BOZP

SUMMARY

My task of this bachelor's work is to design the Occupational Health and Safety System for the company Parker Hannifin Industrial Ltd.

My work could be divided into two chapters. The main objective of the first part is to introduce the basic problems connected with the Occupational Health and Safety System according to the national and international literature. Because of the main topic is about implementation of the Occupational Health and Safety System, this chapter is mostly concerned in the Occupational Health and Safety System as itself. There is also very important introduction in the theorist chapter of the basic specifications connected to the field of health and safety at work.

The second chapter introduces the company Parker Hannifin Industrial Ltd. and the basic design of the Occupational Health and Safety System in this company. The design of this system comes from the specification of OHSAS 18001, that was given to me as a model for designing of a new management system.

KEY WORDS

- Accident
- Audit
- Checking and corrective action
- Continual improvement
- Hazard
- Occupational Health and Safety
- Occupational Health and Safety Assessment Series
- OH&S Policy
- Risk assessment
- Safety

OBSAH

PROHLÁŠENÍ	4
RESUMÉ	5
SUMMARY	6
OBSAH	7
ZKRATKY	8
1. ÚVOD.....	9
2. TEORIE BEZPEČNOSTI PRÁCE A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	10
2.1 OBECNÉ ZÁSADY ŘÍZENÍ BOZP	10
2.2 SYSTÉM MANAGEMENTU BEZPEČNOSTI PRÁCE	11
2.2.1 POLITIKA OCHRANY ZDRAVÍ A BEZPEČNOSTI PŘI PRÁCI	12
2.2.2 PLÁNOVÁNÍ BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	12
2.2.3 IMPLEMENTACE	14
2.2.4 KONTROLY BEZPEČNOSTI PRÁCE	14
2.3 PREVENCE NEHOD	15
2.4 VZDĚLÁVÁNÍ V OBLASTI BOZP	15
2.5 MEZINÁRODNÍ NORMY A STANDARDY VE VZTAHU K BEZPEČNOSTI PRÁCE	16
2.5.1 PROČ JSOU NORMY A STANDARDY DŮLEŽITÉ	16
2.5.2 NĚKTERÉ NORMY Z OBLASTI BOZP	16
2.5.3 SITUACE V ČESKÉ REPUBLICCE	17
3. IMPLEMENTACE SYSTÉMU BEZPEČNOSTI PRÁCE PODLE NORMY OHSAS 18001	18
3.1 SPOLEČNOST PARKER HANNIFIN.....	18
3.2 CHARAKTERISTIKA SYSTÉMU OHSAS 18001	18
3.3 VLASTNÍ IMPLEMENTACE SYSTÉMU- NÁVRH ŘEŠENÍ.....	20
3.3.1 POLITIKA	20
3.3.2 PLÁNOVÁNÍ	21
3.3.3 ZAVEDENÍ A PROVOZ	26
3.3.4 KONTROLA A NÁPRAVNÁ OPATŘENÍ	33
3.3.5 PŘEZKOUMÁNÍ VEDENÍM	41
4. ZÁVĚR.....	42
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	43
SEZNAM PŘÍLOH	45

ZKRATKY

apod.	- a podobně
atd.	- a tak dále
atp.	- a tak podobně
BOZP	- bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci
cca.	- asi
č.	- číslo
např.	- na příklad
PHI	- Parker Hannifin Industrial s.r.o.
popř.	- popřípadě
pozn.	- poznámka
PP	- právní předpis
tzn.	- to znamená
tzv.	- takzvané
ZBP	- zápisník bezpečnosti práce

1. ÚVOD

Jako téma své bakalářské práce jsem si zvolil implementaci systému bezpečnosti práce. S tématem bezpečnosti práce jsem se poprvé setkal během absolvování řízené praxe, kde jsem měl možnost podrobněji se seznámit s problematikou systému bezpečnosti práce. Protože mě tato problematika zaujala, rozhodl jsem se, že se toto téma stane základem mé bakalářské práce.

Myslím si, že zavedení efektivního systému bezpečnosti práce s sebou přináší zejména zlepšení pracovního výkonu a získání konkurenční výhody. Je to jedna z možných cest, jak snížit nepříjemné ztráty související s nemocností a jak získat další příležitosti pro zlepšení rozvoje a produktivity pracovníků.

Hlavním cílem této práce je návrh systému bezpečnosti práce ve firmě Parker Hannifin Industrial s.r.o., který vznikl implementací normy OHSAS 18001 do stávajícího integrovaného systému řízení. Stávající integrovaný systém řízení vznikl integrací norem ISO 9001 a ISO 14001. Jedná se tedy o integrovaný systém managementu jakosti a environmentálního managementu. Lze říci, že cílem práce je tedy vytvoření systému řízení BOZP v rámci integrovaného systému, který již organizace používá. Soulad s OHSAS 18001 je zde velice důležitý. Cílem společnosti PHI je totiž získání certifikátu, který by dokumentoval, že je systém OHSAS 18001 ve společnosti úspěšně zaveden.

Teoretická část této práce seznamuje s bezpečností práce tak, jak o ní pojednávají odborné publikace. Snažím se zde zaměřit nejen na systém bezpečnosti práce, ale i na význam norem, které pojednávají o bezpečnosti práce popř. o komplexním systému bezpečnosti práce.

Praktická část pak obsahuje vlastní návrh systému bezpečnosti práce, který bude v souladu s normou OHSAS 18001 a s již zavedeným integrovaným systémem. K tomuto účelu v praktické části využívám zejména směrnice společnosti Parker Hannifin Industrial s.r.o. a samotnou normu OHSAS 18001.

2. TEORIE BEZPEČNOSTI PRÁCE A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Zavádění politiky, cílů a programů BOZP je zaměřeno na ochranu zaměstnanců společnosti a všech ostatních, kteří se pohybují v areálu společnosti. Podnik se tímto způsobem snaží ochránit všechny osoby, které v daném podniku pracují nebo s ním jsou v určitém kontaktu.

Z hlediska legislativy je zaměstnavateli uložena povinnost provádět opatření, jejichž cílem je odstranit příčiny ohrožení života a zdraví pracovníka a vytvořit bezpečné pracovní podmínky. Tato jeho povinnost je kontrolovatelná. [3]

Programy ochrany zdraví při práci se zabývají prevencí poškození zdraví vlivem pracovních podmínek. Tvoří je tyto prvky :

- a) pracovní lékařství – jedná se o specializovaný obor preventivní medicíny, zabývající se diagnózou a prevencí zdravotních rizik při práci a také jakýmkoliv poškozením zdraví či stresem, k jejichž vzniku došlo navzdory preventivním krokům. [1]
- b) pracovní hygiena – do pracovní hygieny patří různá měření a kontrola rizik, které provádějí zejména inženýři, chemici či ergonomové.

2.1 OBECNÉ ZÁSADY ŘÍZENÍ BOZP

Řízení BOZP je velice komplexní a složitá problematika. Existují však určité zásady, které by měl každý efektivní systém BOZP obsahovat. Mezi tyto zásady patří:

- Vystopovat hlavní příčiny nemocí z povolání, které jsou nejčastěji způsobené chybami v systému řízení, vyplývající ze špatného vedení ze strany vrcholových managerů, z neadekvátního dozoru, z nesystematického přístupu k identifikaci atd.

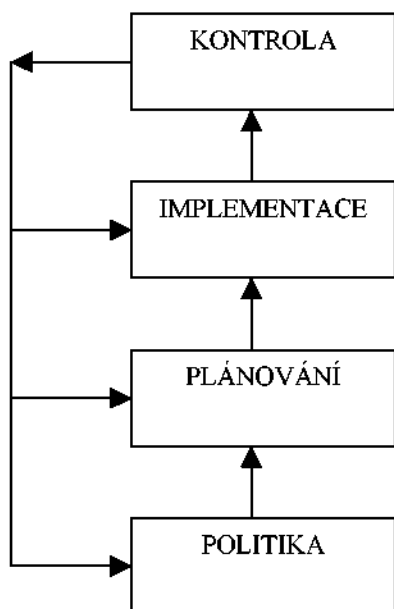
- Rozpoznávání potenciálních rizik, pečování o efektivní ochranné pomůcky a bezpečnost zařízení a neustálé podnikání kroků k nápravě by se mělo stát nejdůležitější funkcí každého programu pro BOZP.
- Politiku BOZP v organizaci by měl vytvářet vrcholový management, který musí systém BOZP neustále sledovat.
- Manažeři a vedoucí týmy musí být plně odpovědní za fungování ochrany zdraví a bezpečnosti v oblastech, které řídí (dle §132 zákoníku práce).
- Pracovníci organizace mají podstoupit důkladné školení v oblasti BOZP. Důraz by měl být kladen na soustavné vzdělávání pracovníků vedoucí k eliminaci zdravotních a bezpečnostních rizik.

2.2 SYSTÉM MANAGEMENTU BEZPEČNOSTI PRÁCE

Obecný systém managementu bezpečnosti práce vychází z politiky BOZP, kde se definuje základní směr řízení a zásady fungování organizace v oblasti BOZP. Tyto zásady se pak dále konkretizují do podoby plánů pro BOZP. Plány pro BOZP se poté zavádějí (implementují) do praxe. Následně se provádí kontrola zda dochází k efektivní realizaci plánů pro BOZP v dané organizaci. Výsledky kontrol pak slouží k aktualizaci stávající politiky BOZP. Tento postup se v organizaci neustále opakuje a sklouží k zajištění efektivního systému řízení v oblasti BOZP.

Základní podoba systému řízení bezpečnosti práce je zobrazena na obrázku č. 1.

Obrázek č. 1 Základní podoba systému BOZP



Zdroj: [1]

2.2.1 POLITIKA OCHRANY ZDRAVÍ A BEZPEČNOSTI PŘI PRÁCI

Aby firma doložila, jakým způsobem hodlá zabezpečit systém ochrany svých pracovníků, musí vytvořit písemnou podobu politiky BOZP. V této politice je obsažena deklarace záměrů v oblasti BOZP a definice prostředků, kterými bude organizace své záměry realizovat. Jsou zde také stanovena pravidla, podle kterých se budou všichni zaměstnanci řídit při realizaci politiky BOZP.

2.2.2 PLÁNOVÁNÍ BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

a) Analýza rizik

Každá organizace by v této fázi zavádění systému BOZP měla vytvořit postupy pro průběžnou identifikaci nebezpečí a hodnocení rizik. Základní pojmy, které jsou nejčastěji používány v souvislosti s analýzou rizik jsou zobrazeny v tabulce č. 1.

Tabulka č. 1 Vymezení základních pojmů používaných při analýze rizik

nebezpečnost (hazard)	vnitřní vlastnost nebo schopnost materiálu, zařízení, pracovní metody a praxe způsobit škodu
riziko (risk)	pravděpodobnost způsobení škody v podmínkách užití, expozice s přihlédnutím k možnému rozsahu
hodnocení rizika (risk assesment)	proces kvalitativního a kvantitativního určení rizika při práci pro zdraví a bezpečnost pracovníka

Zdroj: [2]

Základem pro analýzu rizik je systémové sledování faktorů pracovního prostředí a pracovních podmínek z hlediska zátěže lidského zdraví těmito faktory a jejich možného škodlivého vlivu na zdraví a bezpečnost. Součástí této činnosti je posouzení návrhů na opatření k omezení nebo vyloučení rizik. [2]

Analýza rizik může probíhat například v následujících krocích [1; s.815]:

- identifikace nebezpečí,
- identifikace exponovaných zaměstnanců,
- hodnocení rizika,
- zvážení, zda riziko může či nemůže být odstraněno,
- rozhodnutí, zda je třeba uplatnit další opatření k odstranění nebo redukci rizika.

b) Určení odpovědnosti

Ochrana zdraví a bezpečnosti při práci se týká každého člověka v podniku. Formování a realizace systému bezpečnosti a ochrany zdraví však spočívá na manažerech a vedoucích týmů.

Úlohou managementu je vytváření samotné politiky. Manažeři musí také navrhnout jednotlivé procedury, které povedou k realizaci politiky, a zajistit, aby tyto procedury zaměstnanci dodržovali. Dále jsou manažeři zodpovědní za zabezpečení potřebné výchovy a vzdělávání zaměstnanců v oblasti BOZP a za zřízení nezbytných informačních a kontrolních systémů. Vrcholové vedení musí pověřit vedoucí útvarů a týmů v dané

organizaci, aby zajistili fungování systému bezpečnosti práce a ochrany zdraví na jejich úsecích.

Úloha vedoucích týmů spočívá ve vykonávání samotných kontrol bezpečnosti práce na pracovišti. Jejich odpovědnost za zdraví a bezpečnost pracovníků by měla mít vyšší prioritu než výrobní úkoly a otázky nákladů.

Organizace by měly dle vlastního uvážení delegovat další pracovníky do oblasti BOZP. Mohou jimi být například různí zdravotní poradci, poradci pro bezpečnost, výbory pro bezpečnost práce atd.

c) Vytýčení cílů

Při plánování v oblasti BOZP by měl vrcholový management vycházet z cílů organizace, které by měly být měřitelné a dosažitelné v určitém časovém horizontu. Vytvořené cíle jsou následně seřazeny podle priorit a postupně naplňovány.

2.2.3 IMPLEMENTACE

V této fázi se vrcholové vedení organizace snaží převést získané poznatky z plánování do konkrétních akcí, které budou učiněny v daném podniku pro efektivní fungování systému BOZP a povedou k dosažení vytyčených cílů.

2.2.4 KONTROLY BEZPEČNOSTI PRÁCE

Cílem kontroly bezpečnosti práce je nalezení systémových a provozních chyb v oblasti BOZP. V praxi se manažerům a vedoucím týmů ukládá povinnost provádět kontroly. Standardně se postupuje tak, že se v dané organizaci vytvoří kontrolní seznam nebo nějaký jiný ekvivalent, v němž budou definovány body, které je třeba při kontrolách splnit. Následně se firma rozdělí na oblasti a sestaví se seznam bodů, kterým se bude při kontrole věnovat pozornost v rámci dané oblasti. Tento kontrolní seznam pak slouží k provádění auditů v dané firmě. Kontrola může mít podobu buď interní, kdy je prováděna interními pracovníky dané firmy, nebo podobu externí, kdy kontrolu provádí externí firma.

2.3 PREVENCE NEHOD

Zákoník práce hovoří v této věci pouze o prevenci rizik, kde ukládá zaměstnavateli povinnost vytvářet podmínky pro bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující pracovní prostředí. Z hlediska zákoníku práce je zaměstnavatel dále povinen rizika vyhledávat, zajišťovat jejich příčiny a zdroje a přijímat opatření k jejich odstranění. [16]

V odborné literatuře lze však vyhledat určitá doporučení týkající se přímo prevence nehod. Mezi základní opatření, které hovoří o prevenci nehod, patří:

- Identifikace příčin nehod a podmínek, za nichž k nim s největší pravděpodobností dochází.
- Navrhování bezpečnostních zařízení a ochranných pomůcek a poskytování ochranných oděvů.
- Péče o pravidelný audit, inspekci, prověřování a podnikání kroků k eliminaci rizik.
- Provádění nepřetržitého programu vzdělávání pracovníků týkající se bezpečnostních pracovních návyků. [1]

2.4 VZDĚLÁVÁNÍ V OBLASTI BOZP

Na základě platné legislativy a analýzy rizik by měly být identifikovány potřeby vzdělávání v oblasti BOZP v dané organizaci. Manažeři a vedoucí týmů by měli být proškoleni tak, aby byli schopni rozpoznat potenciální rizika, provádět inspekce a analyzovat data o zdraví a bezpečnosti. V každém případě by měli všichni zaměstnanci podstoupit tzv. úvodní školení při nástupu do zaměstnání. Úvodní školení by mělo proškolit pracovníky v oblasti BOZP tak, aby byli schopni aktivně předcházet všem rizikům souvisejícím s vykonávanou prací. K tomuto účelu by měli zaměstnanci využívat všech nástrojů, které jim daná organizace poskytuje.

2.5 MEZINÁRODNÍ NORMY A STANDARDY VE VZTAHU K BEZPEČNOSTI PRÁCE

2.5.1 PROČ JSOU NORMY A STANDARDY DŮLEŽITÉ

Standardy v mnoha ohledech přispívají ke zkvalitnění určitých aspektů našeho života. Jako zákazníci, kteří si na trhu pořizujeme různé produkty, požadujeme, aby tyto produkty byly funkční, spolehlivé a bezpečné. Lze říci, že požadujeme, aby určité vlastnosti či otázky bezpečnosti byly garantované.

A tak se po celém světě můžete setkat s výrobky, které podléhají určitým standardům (s určitostí víte, že zakoupený elektrický spotřebič půjde zapojit do zásuvky ve Vaší kuchyni). Postupem času se standardy rozšiřovaly i do služeb a ostatních odvětví.

Na základě dlouholetých zkušeností a poznatků z celého světa, dospěli odborníci k faktu, že pokud není v podniku zaveden efektivní systém řízení, kterým bude zajištěna kvalita výrobků a služeb včetně ochrany životního prostředí, nelze zajistit dlouhodobou prosperitu podniku a jeho šanci uspět se svými výrobky na trhu.

Požadavek na systém řízení se postupem času stal aktuální i v oblasti bezpečnosti práce. V Evropské unii je aktivní přístup k řešení bezpečnosti práce součástí podnikové kultury. Otázka bezpečnosti práce je náplní řady směrnic EU. Česká republika v rámci harmonizace své legislativy s legislativou EU musela řadu těchto směrnic začlenit i do svého právního řádu. Prosazování systémového přístupu k řízení podniků, který by měl pokrývat jak oblast BOZP, tak i oblast ochrany životního prostředí, se ve všech vyspělých zemích stává, nebo již je součástí státní politiky. Z tohoto důvodu vychází v poslední době řada směrnic, norem a návodů, které doporučují, jak správně vytvořit efektivní systém bezpečnosti práce.

2.5.2 NĚKTERÉ NORMY Z OBLASTI BOZP

a) ISO NORMY - INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION

Tato organizace je světovou jedničkou ve vývoji standardů. Zaměřuje se hlavně na technické standardy pro průmyslové a obchodní společnosti. Snaží se o to, aby vývoj,

výroba a dodávka produktů byla kvalitní, bezpečná a šetrná k životnímu prostředí. Za nejznámější normy pocházející z této organizace jsou považovány normy ISO 14000 (normy o životním prostředí) a ISO 9000 (normy o managementu kvality). Tyto normy byly přijaty 634 000 organizacemi ve 152 zemích světa. [4]

b) NORMA OHSAS

Aby byl zajištěn systémový přístup k řízení BOZP, byla na základě principů a zásad systémových norem ISO 14000 a ISO 9000 vypracována v roce 1991 norma OHSAS 18001, která je návodem k zavedení systému řízení BOZP v podniku.

c) NORMA ILO-OSH

Mezi další normy, které řeší bezpečnost práce patří norma ILO-OSH 2001 (Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems - Návod pro systémy řízení pracovního zdraví a bezpečnosti).

Hlavním důvodem zavádění systémů bezpečnosti práce ve firmách podle výše zmíněných norem je snaha získat samoregulující se systém reagující pružně na změny požadavků, ke kterým dochází v oblasti BOZP. Změny požadavků mohou vyplynout jak z legislativních předpisů a bezpečnostních požadavků, tak i ze změn uvnitř organizace jako například nové technologie. Dalšími důvody mohou být právní pohnutky či etické ohledy.

2.5.3 SITUACE V ČESKÉ REPUBLICE

Velké množství předpisů, norem a instrukcí v oblasti bezpečnosti práce vedlo Českou republiku k vytvoření určitého řádu v této věci. Český úřad bezpečnosti práce ve spolupráci s Výzkumným ústavem bezpečnosti práce vytvořil k tomuto účelu program Bezpečný podnik. Jedná se o systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Cílem tohoto projektu je pomoc velkým a středním podnikům v řešení bezpečnosti práce na pracovištích. Počátkem roku 2003 byl program Bezpečný podnik aktualizován na Bezpečný podnik 2003. V nové verzi je kladen větší důraz na systémové pojetí tak, jak ho známe z norem ISO 9000 a ISO 14000. Tato verze systému řízení umožňuje zavedení systému bezpečnosti a ochrany zdraví jak v souladu s ILO-OSH 2001, tak i s požadavky systémových normativů OHSAS 18001.

3. IMPLEMENTACE SYSTÉMU BEZPEČNOSTI PRÁCE PODLE NORMY OHSAS 18001

Pro implementaci systému bezpečnosti práce jsem si vybral společnost Parker Hannifin Industrial s.r.o., kde jsem vykonával řízenou praxi. Nejprve bych chtěl zmínit některé základní informace o této společnosti.

3.1 SPOLEČNOST PARKER HANNIFIN

Společnost Parker Hannifin byla založena v Clevelandu v roce 1918. Zprvu se firma zabývala výrobou brzd pro nákladní automobily a autobusy. V roce 1927 kdy Charles Linberg poprvé přelétl přes Atlantik měl na svém stroji Spirit of St.Louis šroubení pro brzdový systém právě z této společnosti. Avšak když v roce 1929 zasáhla celý svět Velká hospodářská krize poklesl postupně počet zaměstnanců z 5000 (počátek 1. Světové války) až na 38 (rok 1935). Po 2. světové válce se situace neustále zlepšovala. Obrat firmy stabilně rostl. V šedesátých letech činil cca. 197 miliónů USD. Dnes se jeho výše pohybuje kolem 6 miliard USD.

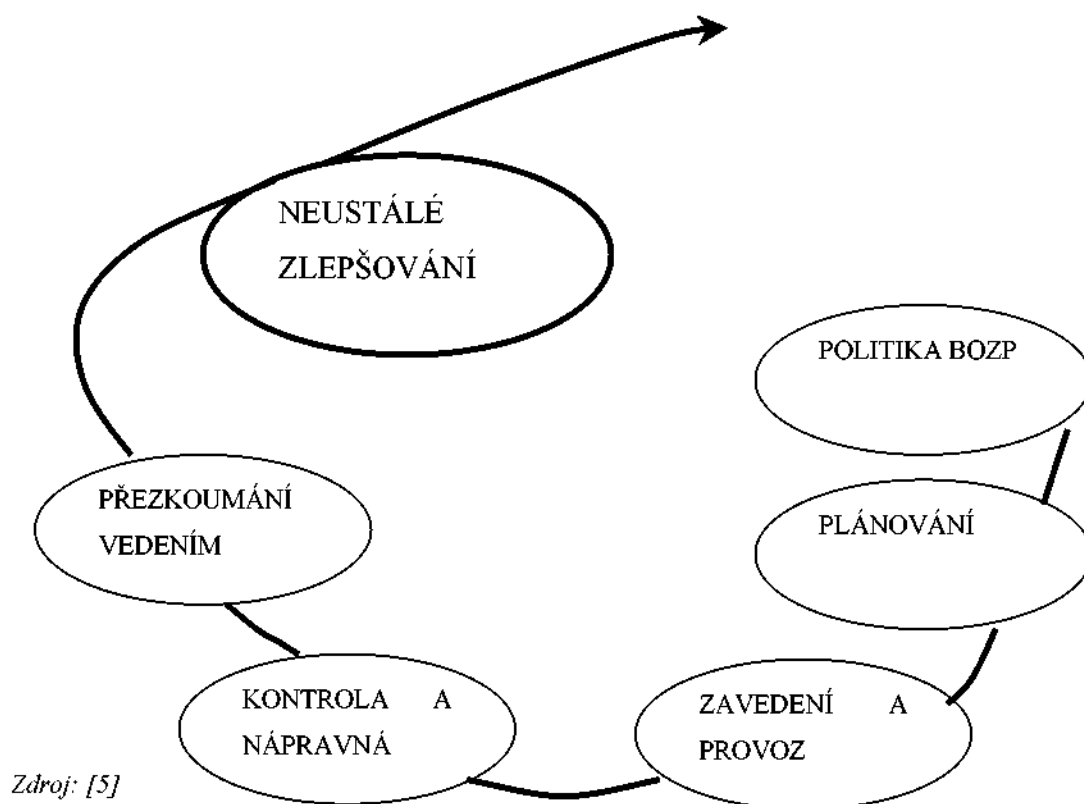
V roce 1991 vstoupila společnost Parker Hannifin na český trh pod názvem Parker Hannifin Industrial s.r.o (dále jen PHI). V roce 1994 započala výroba těsnění ve spolupráci s firmou Hevea. V roce 2001 byl slavnostně otevřen nový závod v Chomutově. Tehdejší investice (400 miliónů Kč) byla vyhodnocena státní agenturou CzechInvest jako společensky nejvýhodnější investice roku 2000. Zpočátku pracovalo v chomutovské hale cca. 300 pracovníků. Dnes jich zde pracuje cca 700. V horizontu 2-3let se plánuje další navýšení až na 1000 zaměstnanců. Nový závod byl vybudován jako první Parkerův multidivizní projekt, kde různé výrobní divize v jedné lokalitě sdílí společné servisní služby jako například centrální údržbu, personalistiku, účetnictví, logistiku.

3.2 CHARAKTERISTIKA SYSTÉMU OHSAS 18001

OHSAS 18001 se skládá z pěti základních složek. Vychází z politiky BOZP, kde si firma definuje, čeho by chtěla dosáhnout v oblasti bezpečnosti práce (např. snížení úrazovosti na

pracovišti, plnění legislativy). Ve fázi plánování se definuje postup, jak dosáhnout navržených cílů a definuje se činnost, kterou bude potřeba vykonat, aby daných cílů bylo dosaženo (např. nákup ochranných pomůcek). Postup se následně implementuje do praxe (např. umístění ochranných pomůcek na vhodná místa a přikázání zaměstnancům, aby je používali). Ve fázi kontroly musíme dohlédnout na to, jestli zaměstnanci dodržují to, co dodržovat mají. Na závěr vyhodnotíme, zda náš navržený postup byl efektivní a pomohl nám splnit náš cíl (např. snížení úrazovosti na pracovišti). Tyto nové poznatky nám napomohou k aktualizaci politiky BOZP. Celý proces se pak následně opakuje tak, jak to znázorňuje obrázek č. 2. Jedním z cílů tohoto systému managementu je totiž neustálé zlepšování.

Obrázek č. 2 Struktura systému OHSAS 18001



Systém OHSAS 18001 vypadá na první pohled jako běžný systém řízení. Jedná se však o moderní systém, který lze integrovat s řízením jakosti a ekologie a který kladе velký důraz na motivaci zaměstnanců. To je zvláště důležité v oblasti BOZP, kde si zaměstnanec musí uvědomovat, že plněním zásad a pravidel chrání zdraví především sám sobě. Systém dále

apeluje na to, aby se i sami zaměstnanci aktivně podíleli na systémových změnách v oblasti bezpečnosti práce. Mohou vznášet návrhy a připomínky k jednotlivým opatřením a tím mohou pomoci top managementu firmy při zavádění nových prvků do systému bezpečnosti práce.

3.3 VLASTNÍ IMPLEMENTACE SYSTÉMU- NÁVRH ŘEŠENÍ

Ve společnosti PHI jsem dostal za úkol navrhnout systém bezpečnosti práce, který by vycházel z dosavadního systému řízení používaným společností, a který by byl v souladu s OHSAS 18001. Jak již bylo v úvodu řečeno, společnost zatím využívá svůj integrovaný systém řízení, který vznikl integrací norem ISO 14001 a ISO 9001. Mým hlavním úkolem byla tedy implementace systému bezpečnosti práce podle OHSAS 18001 do stávajícího systému řízení. Při návrhu nového systému, který by se zabýval bezpečností práce v rámci integrovaného systému řízení, jsem postupoval podle základní struktury normy OHSAS 18001, která je zobrazena na obrázku č. 3.

3.3.1 POLITIKA

Navrhuji, aby byla ve společnosti PHI vytvořena jednotná politika, která by se zabývala pouze oblastí BOZP. Tato politika musí být řádně zdokumentovaná, sdělovaná po celé společnosti a musí plnit platnou legislativu.

Můj návrh politiky počítá s tím, že společnost PHI vytvoří jednotnou politiku pro BOZP, která bude schválena vrcholovým vedením společnosti PHI a bude obsahovat závazek k neustálému zlepšování systému ochrany zdraví a bezpečnosti. Dále požaduji, aby byla politika řádně zdokumentovaná, sdělovaná všem zaměstnancům společnosti a ostatním zainteresovaným a aby splňovala požadavky příslušné platné legislativy BOZP.

Odpovědnost v oblasti politiky BOZP bych rozdělil na dvě části a to:

a) odpovědnost vrcholového managementu

Odpovědnost managementu spočívá v samotném vytvoření politiky, která se bude zabývat problematikou BOZP. Management organizace musí dále zajistit, aby se při definování politiky nedostal do rozporu s platnou legislativou. Vedení organizace by se mělo také zavázat k neustálému zlepšování systému, aby byla rizika a nebezpečí na pracovišti dostatečně potlačována a aby se těmto rizikům a nebezpečím dostatečně předcházelo.

b) odpovědnost pracovníků

Zaměstnanci organizace se musí chovat tak, aby organizaci umožnili naplnit definovanou politiku BOZP.

V porovnání s oficiální směrnicí pro politiku, kterou společnost PHI využívá ve svém stávajícím integrovaném systému se mnou navrhovaná politika úzce zaměřuje pouze na oblast BOZP tak, jak to stanovuje norma OHSAS 18001. Oficiální směrnice se podle mého názoru zaměřuje hlavně na zákazníka a ostatní zainteresované strany. Navrhoval bych přesně opačný postup, kdy se firma v oblasti bezpečnosti práce bude v první řadě ohlížet na bezpečí svých vlastních zaměstnanců.

3.3.2 PLÁNOVÁNÍ

Úkolem nejvyššího managementu bude zajištění toho, aby plánování v oblasti BOZP bylo v souladu se systémem řízení BOZP, který se ve společnosti PHI bude používat.

3.3.2.1 ANALÝZA RIZIK - IDENTIFIKACE NEBEZPEČÍ, HODNOCENÍ RIZIK A ŘÍZENÍ RIZIK

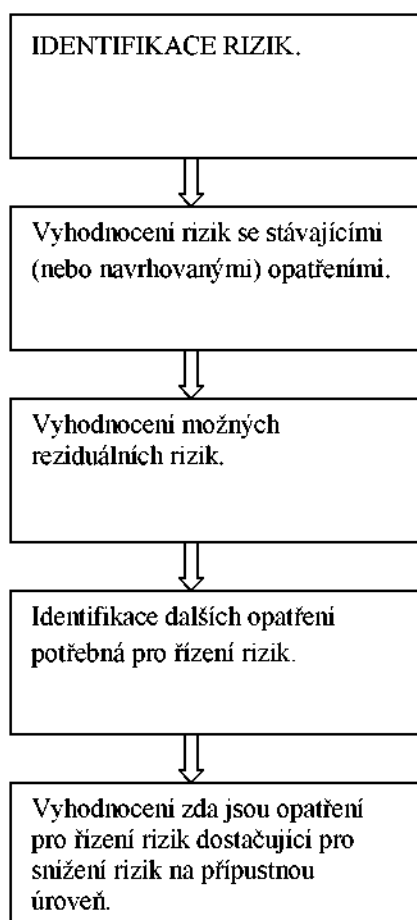
Záměrem identifikace nebezpečí, hodnocení rizik a uplatňování nezbytných opatření k řízení rizik musí být pochopení všech významných nebezpečí v organizaci týkající se BOZP. Procesy identifikace nebezpečí a hodnocení rizik mají organizaci umožnit hodnotit a identifikovat rizika v oblasti BOZP průběžně. Organizace musí sama zvážit, do jaké míry musí být identifikace, hodnocení a řízení rizik komplexní. To záleží zejména na velikosti organizace, povaze nebezpečí atp. Opatření pro řízení rizik mají odstraňovat nebezpečí tam, kde je to prakticky proveditelné, dále pak snižovat rizika a to např. používáním

vhodných ochranných pomůcek. Identifikace nebezpečí, hodnocení a řízení rizik mají předcházet veškerým změnám v organizaci (tzn. nejprve identifikujeme možná rizika spojená např. se změnou technologie a až potom zavádíme novou technologii). Není dobré čekat, až se stane nějaká nehoda, či úraz a teprve poté jednat. Praktické provedení identifikace a hodnocení rizik je zobrazeno v příloze č. 1.

Navrhoval bych, aby se odpovědní pracovníci drželi při analýze rizik následujícího postupu, který je znázorněn na obrázku č. 3.

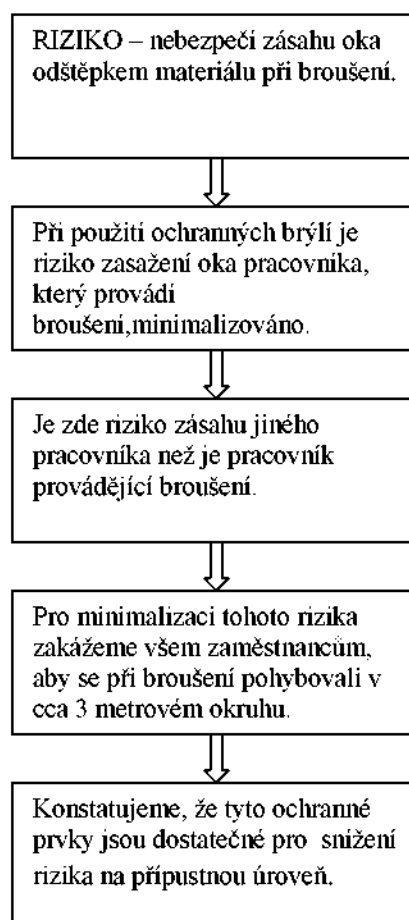
Obrázek č. 3 Postup analýzy rizik

OBEČNÝ POSTUP ANALÝZY RIZIK



Zdroj: [5]

KONKRÉTNÍ PŘÍKLAD



Zdroj: vlastní

3.3.2.2 PŘEZKOUMÁNÍ IDENTIFIKACE NEBEZPEČÍ, HODNOCENÍ RIZIK A ŘÍZENÍ RIZIK

Navrhoval bych, aby docházelo k přezkoumávání v oblasti identifikace nebezpečí, hodnocení rizik a řízení rizik v předem stanovených časových intervalech; tyto časové intervaly mohou být měněny, a to s ohledem na povahu rizik a nebezpečí.

3.3.2.3 PRÁVNÍ A JINÉ POŽADAVKY

Organizace musí vytvořit a udržovat postup identifikace a zajištění přístupu k právním a jiným požadavkům v oblasti BOZP, kterým podléhá. [5]

Zdrojem tedy jsou: Sbírky zákonů

Metodické pokyny MŽP ČR, Věstník MŽP ČR

Státní normy, Odborný tisk apod.

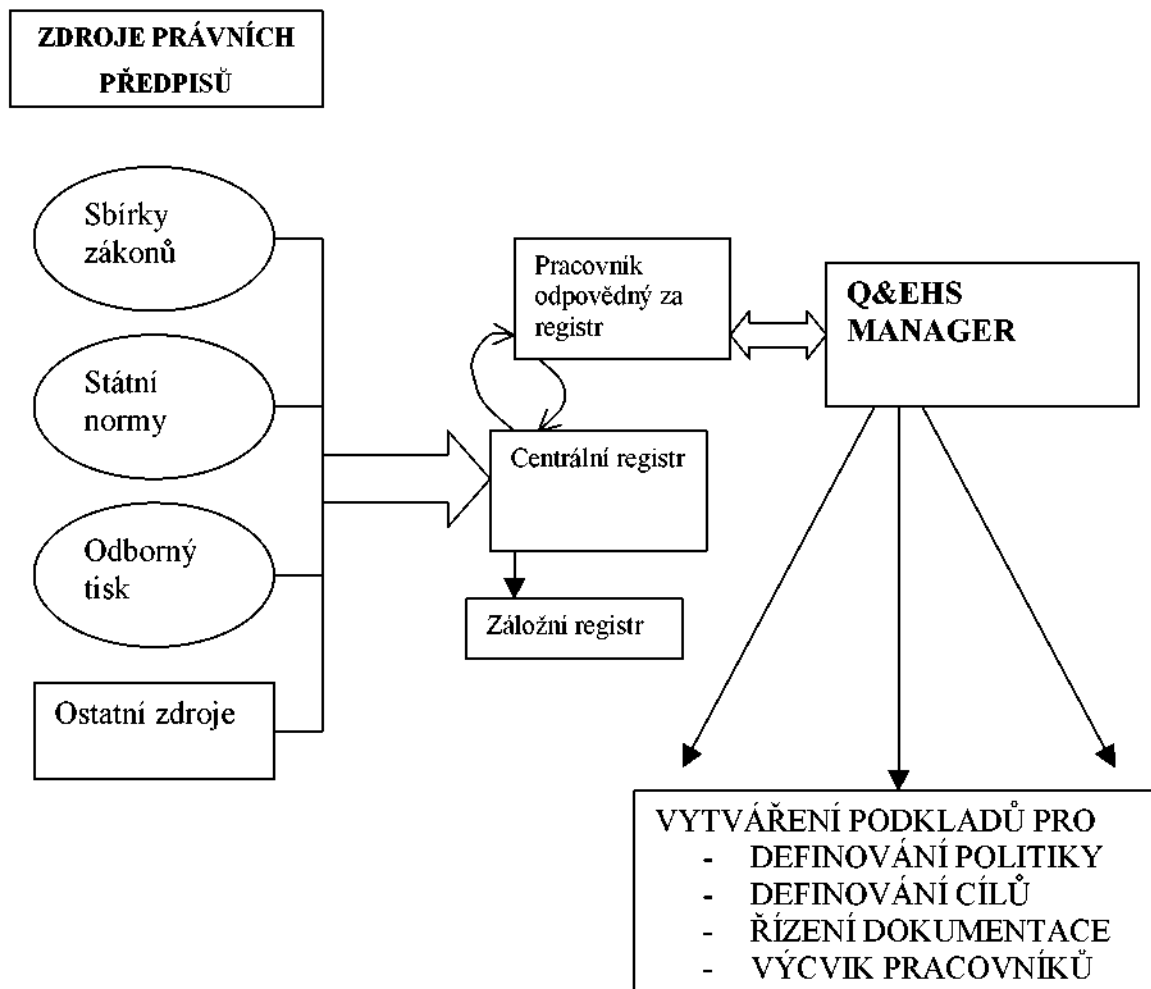
Rozhodnutí státní správy [6]

Dále bych apeloval na to, aby firma využívala nejenom výše zmíněné zdroje, ale také aby využívala informace, které získala při definování politiky BOZP, identifikaci nebezpečí, hodnocení a řízení rizik. Snažit se maximálně využít dosud získané poznatky a učinit tak systém efektivní a výkonný je podle mého názoru hlavním účelem zavádění tohoto systému.

Ve společnosti PHI se každý právní předpis (dále jen PP) zapisuje do registru právních předpisů. Tento registr je samozřejmě v elektronické podobě, což umožňuje snadný přístup oprávněných osob do systému (možnost připojení oprávněné osoby přes osobní počítač pomocí vnitřní sítě). Je nutné, aby data z registru byla uchovávána tak dlouho, jak je potřeba. K tomu využijeme záložní registr. V případě změny PP se ten původní právní předpis uchová právě v záložním registru po nezbytně nutnou dobu.

V souvislosti se zavedením systému OHSAS 18001 je nutná pravidelná aktualizace registru (často dochází ke změnám či novelám vyhlášek, zákonů atp.). Dále bych požadoval přezkoumávání registru a jeho aktualizaci v pravidelných časových intervalech. Nově vzniklý systém musí dbát na to, aby veškeré právní požadavky a jejich aktualizace byly sdělovány všem zainteresovaným stranám.

Obrázek č. 4 Návrh systému identifikace a zajištění přístupu k PP.



Zdroj: Vlastní

Snažil jsem se navrhnout subsystém, který by zajistil vyhledávání a dokumentování právních předpisů a jejich využití. Návrh tohoto subsystému je zobrazen na obrázku č. 4. Základem subsystému je centrální registr, kam se ukládají veškeré právní předpisy z různých zdrojů. Pracovník odpovědný za registr ukládá potřebné právní předpisy do registru popřípadě do záložního registru. Tento pracovník dále komunikuje s Q&EHS managerem v podobě pravidelných zpráv o stavu registru a jeho obsahu. Tyto zprávy pak slouží Q&EHS managerovi.

3.3.2.4 STANOVENÍ CÍLŮ

Je nezbytné, aby byly stanovené cíle měřitelné a umožňovaly naplnění politiky BOZP. Při stanovování cílů musí management organizace vycházet z politiky BOZP, výsledků identifikace rizik, hodnocení rizik a jejich řízení, z legislativních požadavků atd. Slouží jako základ pro měření zlepšení chování v oblasti BOZP.

Při stanovování cílů bych navrhoval postupovat následovně:

- 1) zjistíme určitý nedostatek v některé oblasti, která se týká BOZP,
- 2) tento nedostatek se snažíme napravit,
- 3) vymezíme cíl – cíl bych zde chápal jako žádoucí stav, kterého má být dosaženo nápravou, či zlepšením nedostatku.

Při stanovování cílů nám pomůže identifikace priorit, podle kterých budeme hodnotit zjištěné nedostatky.

Tabulka č. 2 Identifikace priorit

Životně důležité (naléhavé):	Nedostatek akutně ohrožuje lidské zdraví. Nedostatek ohrožuje kontinuitu organizace.
Vysoká priorita:	Nedostatek vede k nedodržení legislativních požadavků. Nedostatek vyvolává vysoké riziko v oblasti BOZP.
Střední priorita:	Nedostatek představuje značný nesoulad s politikou BOZP. Nedostatek znamená značný nesoulad s OHSAS 18001.
Nízká priorita:	Nedostatek znamená menší nesoulad s OHSAS 18001.

Zdroj: [6]

Pro každý cíl by měly být definovány indikátory. Tyto indikátory nám mají umožnit průběžné monitorování zavádění cílů v oblasti BOZP. Navíc bych doporučoval již při zavádění cílů zamyslet se nad tím, jak budeme monitorovat průběh naplňování cíle a jak rozpoznáme, že daný cíl byl již splněn. Kdybych byl v pozici Q&EHS managera, nejspíš bych při zavádění cílů řešil tyto otázky:

Je schopna organizace dosáhnout vytyčeného cíle při stávajících podmínkách?

Kdy bude daného cíle dosaženo?

Pomůže naplnění tohoto cíle zefektivnit celý systém?

3.3.3 ZAVEDENÍ A PROVOZ

Ve fázi zavádění systému managementu BOZP bych doporučoval, aby společnost nejprve definovala strukturu systému a poté vymezila odpovědnost jednotlivých článků systému a jejich vzájemné vztahy. Dále bych požadoval, aby byl přesně určen rozsah povinného školení v oblasti BOZP pro jednotlivé pracovníky tak, jak to ukládá legislativa. Při zavádění a provozu systému BOZP bych proto postupoval podle níže uvedených kapitol (3.3.3.1 – 3.3.3.4).

3.3.3.1 STRUKTURA A ODPOVĚDNOST

Při zavádění systému managementu BOZP bych navrhoval, aby organizace dodržela zhruba následující strukturu:

Vrcholový management

Odpovědnost vrcholového vedení spočívá ve stanovení politiky v oblasti BOZP podle OHSAS 18001. Vrcholový management musí zajistit podmínky pro zavedení integrovaného systému podle OHSAS 18001.

Zástupce vrcholového vedení- Q&EHS manager

Pro dodržování dosavadního integrovaného systému je v organizaci zavedena funkce Q&EHS managera. Při implementaci systému OHSAS do stávajícího systému bude tedy Q&EHS manager odpovědný za

- zajištění, že požadavky na nově zaváděný systém managementu jsou vytvořeny, zavedeny a dodržovány ve shodě s OHSAS 18001.
- zajištění, že zprávy o výkonnosti systému managementu jsou předkládány vrcholovému vedení k přezkoumání.

Lze říci, že Q&EHS manager je odpovědný za kompletní chod systému v oblasti BOZP.

V návrhu na nový systém bych ponechal prostor pro další pracovníky delegované Q&EHS managerem, kteří se budou podílet na chodu systému (např. pracovník odpovědný za registr, kterého jsem doporučoval delegovat v otázkách legislativy).

Pracovník úseku

Dále bych navrhoval, aby každé oddělení ve společnosti PHI mělo svého zástupce pro BOZP, který by pravidelně docházel na porady ohledně BOZP a informoval vedení o vývoji systému, případně podával návrhy na zlepšení. Tento pracovník by byl také zodpovědný za předání veškerých potřebných zpráv v oblasti BOZP řadovým pracovníkům v provozu na daném úseku.

3.3.3.2 VÝCVIK, POVĚDOMÍ A ODBORNÁ ZPŮSOBILOST

Z hlediska zákoníku práce je povinností zaměstnavatele zajistit alespoň základní školení zaměstnanců v oblasti BOZP (zákoník práce Hlava V. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci & 133). Proto i společnost PHI má již systém vzdělávání pracovníků zavedený. Oblast vzdělávání je popsána ve směrnici číslo 01.09.22. [10] Účelem tohoto systému je stanovení základních pravidel a odpovědností pro provádění základních a periodických školení zaměstnanců a vedoucích pracovníků společnosti PHI.

Vstupní školení

1) Obecné školení

Obecné vstupní školení se týká všech zaměstnanců, kteří byli zaměstnavatelem (PHI) přijati do pracovního poměru na základě pracovní smlouvy, jsou v pracovním poměru na základě uzavřených dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jsou zaměstnanci jiných zaměstnavatelů vyslaných na práci do společnosti PHI. V průběhu tohoto školení musí být zaměstnanec seznámen se všemi předpisy a požadavky zaměstnavatele (společnosti PHI), které se týkají zajištění BOZP na pracovišti. Vstupní školení se koná dnem nástupu zaměstnance do práce, v pracovní době.

Personální oddělení spolu s odborným pracovníkem pro BOZP provede vstupní školení. Za to, že se zaměstnanec dostaví na vstupní školení, nese zodpovědnost personální oddělení. Po ukončení školení provede školitel záznam do zápisníku bezpečnosti práce (dále jen ZBP), kde jsou zaznamenávána všechna provedená školení. Pro lepší přehlednost jsem následující údaje shrnul do tabulky.

Tabulka č. 3 Odpovědnost za vstupní školení

Personální oddělení	Účast zaměstnance na vstupním školení
Personální oddělení a odborně způsobilý zaměstnanec	Provádí vstupní školení
Školitel	Provede záznam školení do ZBP
Školený zaměstnanec v BOZP	Potvrdí svojí účast na školení podpisem. Podpis také vyjadřuje, že zaměstnanec danému školení porozuměl

Zdroj: [10]

Navrhoval bych, aby funkci školitele a odborně způsobilého zaměstnance v oblasti BOZP vykonával pouze jeden zaměstnanec. Dále navrhuji, aby byl školitel zároveň zodpovědný za průběh školení a za zajištění dostatečné úrovně školení. Personální oddělení by pak bylo zodpovědné pouze za účast zaměstnance na školení.

Bez absolvovaného vstupního školení na pracovišti, nesmějí být zaměstnanci pověřeni výkonem žádné práce.

2) Vstupní školení na pracovišti

Vstupní školení na pracovišti se provádí vždy při nástupu do práce, při převedení na jinou práci nebo pracoviště, nebo při změně pracovních podmínek či pracovního prostředí. Toto školení musí poskytovat všechny důležité poznatky a informace pro bezpečný výkon práce (schválené pracovní postupy, předepsané ochranné prostředky, zákazy některých činností při práci apod.).

Za provedení vstupního školení na pracovišti zodpovídá nadřízený pracovník, který také provede záznam školení do ZBP. Školený zaměstnanec stvrdí svou účast na školení podpisem.

3) Periodické školení

Cílem periodického školení je seznámení zaměstnanců s vývojem úrazovosti na daném pracovišti, dále se zdroji a příčinami pracovních úrazů. Doporučoval bych upozornit zaměstnance na přetrvávající nedostatky v dodržování bezpečnostních předpisů a předepsaných způsobů práce a seznámit bych je se základní legislativou v oblasti BOZP.

Z hlediska motivace pracovníků bych navrhoval seznámit zaměstnance se základními riziky na pracovišti a se systémem hodnocení základních rizik. V rámci všech divizí v PHI by se mohla osvědčit jakási "soutěž" v bezpečnosti mezi divizemi. Navrhoval bych, stanovit základní kritéria bezpečnosti a způsob jejich hodnocení. Jednotlivé divize bych sestavil do tabulky a přiřadil jim tzv. index nebezpečí. Ten by zohledňoval různý stupeň nebezpečí v jednotlivých divizích tak, aby žádná divize nebyla diskriminována (v případě, že v prostředí dané divize je nebezpečnost podstatně vyšší). Na základě systému hodnocení rizik by byla za určité období vyhlášena ta divize, které by se dařilo rizika co nejvíce snižovat. Pokud by se tento systém spojil s odpovídajícím ohodnocením či postihem pro úspěšné či neúspěšné divize, mohl by se z této "soutěže" stát motivační faktor, který by nutil zaměstnance snižovat rizika popř. úrazovost na pracovišti.

4) Školení pro vedoucí zaměstnance

Cílem tohoto školení je seznámení vedoucích pracovníků s právními předpisy pro zajištění BOZP. Toto školení je směřováno k tomu, aby vedoucí zaměstnanci uměli řídit a kontrolovat řadové zaměstnance pro které mají zajišťovat uspokojivé pracovní podmínky.

Ověřování znalostí

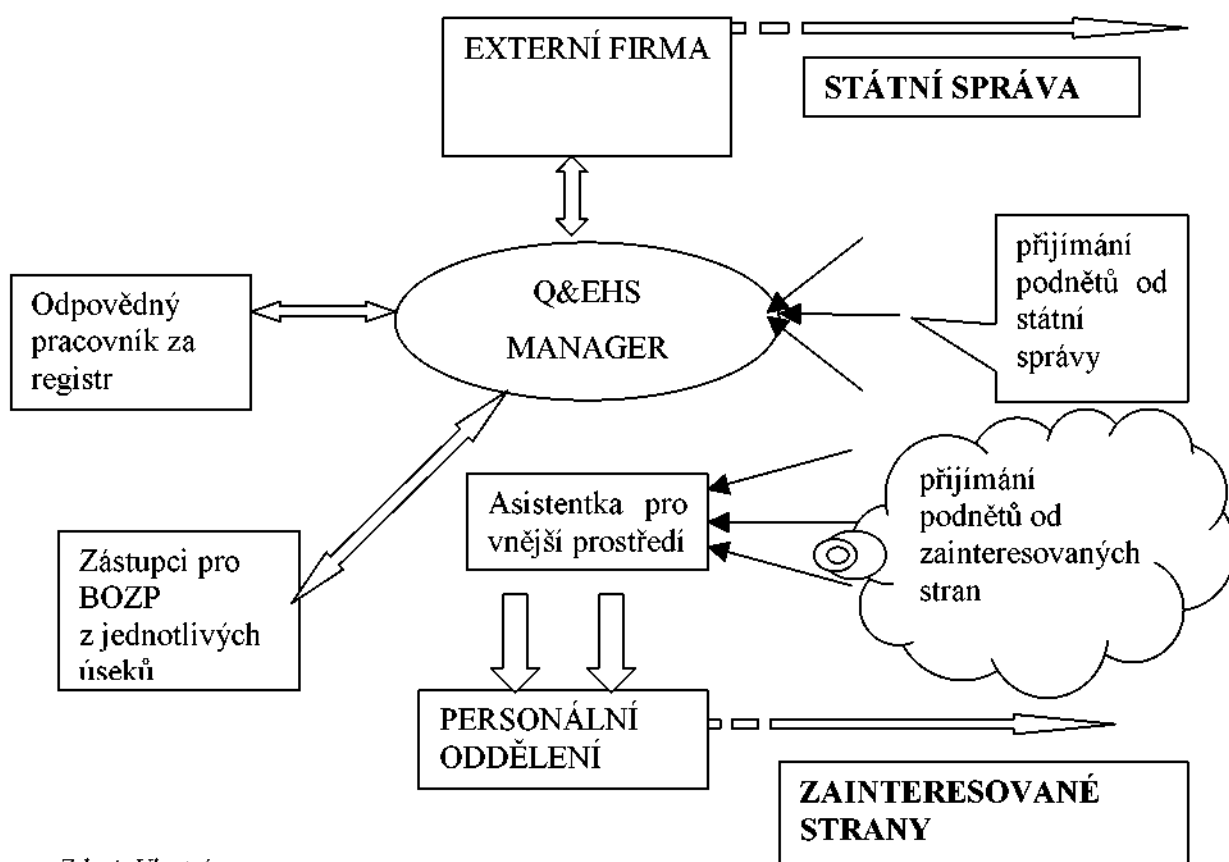
Jelikož musí být zaměstnanci v oblasti BOZP neustále připraveni, je potřeba pravidelně ověřovat jejich znalosti v těchto otázkách. Proto je každé školení ukončené ověřením znalostí a to buď ústním pohovorem nebo písemným testem. Cílem tohoto ověřování je tedy zjištění, zda mají zaměstnanci potřebné znalosti týkající se bezpečnosti práce. Ověření znalostí provádí školitel. Podle směrnic společnosti PHI každý zaměstnanec, který při zkoušce neprospěl, je povinen do 30 dnů sjednat nápravu. Doklad o ověření znalostí předpisů o BOZP se ukládá v osobní složce každého zaměstnance.

3.3.3.3 KOMUNIKACE V OBLASTI BOZP

Organizace si v oblasti komunikace musí najít efektivní postupy, jak správně komunikovat se zaměstnanci a ostatními zainteresovanými stranami. Doporučoval bych, aby komunikace mezi jednotlivými subjekty měla formu dialogu., kdy námítky a návrhy řešení nepodává pouze organizace, ale všechny zainteresované strany.

Postupu při komunikaci by podle mého návrhu vycházel z odpovědností v oblasti BOZP. Mohl by vypadat přibližně tak, jak nám naznačuje obrázek č. 5.

Obrázek č. 5 Schéma navrhované komunikace



Zdroj: Vlastní

KOMUNIKACE V OBLASTI LEGISLATIVY

Q&EHS manager přijímá podněty od orgánů státní správy (podněty z oblasti legislativy). Ty, které je nutné zaevidovat v registru PP, předá Q&EHS manager odpovědnému pracovníku za registr PP. Odpovědný pracovník tyto podněty eviduje a podává o tom informaci Q&EHS managerovi. Otázky ohledně legislativy jsou pak řešeny ve spolupráci s externí firmou (firma hájící zájmy společnosti PHI v oblasti legislativy). Tato externí firma poskytuje odezvu na podněty zpět k státní správě.

OSTATNÍ KOMUNIKACE

Externí

V otázkách ostatní externí komunikace vystupuje asistentka a personální oddělení. Asistentka přijímá podněty od zainteresovaných stran, tyto podněty předává personálnímu oddělení, které následně prezentuje společnost PHI v oblasti Public Relations.

Interní

Můj návrh řešení komunikace spočívá v tom, že by Q&EHS manager jednal se zástupci BOZP z jednotlivých oddělení na pravidelných poradách. Q&EHS manager spolu se zástupci BOZP pro jednotlivá oddělení by tvořili základ realizačního týmu pro BOZP.

3.3.3.4 DOKUMENTACE, ŘÍZENÍ DOKUMENTACE

Organizace musí v rámci realizace systému BOZP vytvářet a zaznamenávat všechny relevantní informace týkající se BOZP.

SYSTÉM DOKUMENTACE

Ve společnosti PHI má každý pracovník možnost vznést požadavek na vytvoření nového dokumentu nebo na přizpůsobení již existujícího dokumentu. Jestliže chce zaměstnanec poukázat na nutnost změny stávajícího dokumentu, obrátí se na osobu, která dokument zpracovala. V případě BOZP to bude ve většině případů Q&EHS manager popřípadě pracovník, který je k tomuto účelu zmocněný Q&EHS managerem. Jestliže zaměstnanec navrhuje vytvoření nového dokumentu, obrátí se na vedoucího daného v oblasti BOZP v rámci daného oddělení, který rozhodne. Doporučoval bych, aby veškerá rozhodnutí byla

konzultována s Q&EHS managerem na pravidelných poradách, které jsem navrhoval zřídít již v předcházejících částech mé práce. Na poradě by vystupovali zástupci jednotlivých úseků pro BOZP a vznášeli by připomínky k jednotlivým dokumentům, popřípadě by navrhovali nové dokumenty. O osudu těchto připomínek a návrhů by rozhodoval celý realizační tým pro BOZP. Jak již bylo řečeno, realizační tým by se skládal z Q&EHS managera a ze zástupců pro BOZP jednotlivých oddělení.

Pokud realizační tým rozhodne, že není potřeba měnit ani vytvořit dokument dle normy OHSAS 18001, požadavky se neakceptují.

3.3.3.5 HAVARIJNÍ PŘIPRAVENOST

Organizace musí vytvořit postupy, jak bude reagovat na případné havárie a mimořádné stavy, které se týkají BOZP. Při vytváření takovýchto postupů bych navrhoval dodržovat následující postup:

1) Identifikovat havarijní situace

Firma musí identifikovat, které havarijní a nežádoucí stavy mohou ve firmě nastat. Zde bych se primárně orientoval na požár, živelné pohromy a havárie spojené s únikem nebezpečných látek ohrožující zdraví personálu.

2) Stanovit cíle

V tomto bodě bych stanovil, jakých cílů chceme v oblasti havarijní připravenosti dosáhnout. Mezi cíle lze zařadit například prevence havarijních situací, plán řešení havarijních situací atd.

3) Stanovit postupy

Firma by měla vytvořit soubor postupů, jak daných cílů dosáhnout. Tyto postupy by měly být zahrnuty v havarijních plánech. Mezi havarijní plány lze zařadit například požární evakuační plán, poplachová směrnice atp.

4) Dodržovat a kontrolovat postupy

ODPOVĚDNOST ZA HAVARIJNÍ PŘIPRAVENOST

Navrhuji ve společnosti PHI vytvořit pozici bezpečnostního technika. V mém návrhu by byl bezpečnostní technik odpovědný jednak za vytvoření bezpečnostních plánů, ale také za pravidelné kontroly realizace těchto plánů (požární ochrana). Dále by byl zodpovědný za praktický nácvik chování v nežádoucích situacích, či havarijních stavech (evakuace budovy při požáru atd.). Při vytváření havarijních plánů by bezpečnostní technik spolupracoval s Q&EHS managerem. Q&EHS manager by poskytoval veškeré potřebné údaje o systému BOZP (výsledky identifikace nebezpečí, hodnocení a řízení rizik, právní požadavky atd.). Dále by bezpečnostní technik mohl využívat informace od pracovníků pro BOZP v rámci jednotlivých úseků.

V praxi by to mohlo vypadat tak, že by bezpečnostní technik docházel na pravidelné porady realizačního týmu pro BOZP (Q&EHS manager a pracovníci pro BOZP v rámci jednotlivých oddělení). Zde by vznášel konkrétní návrhy na postupy pro vytvoření havarijních plánů. Ostatní účastníci by mohli vznášet námítky proti jeho návrhům nebo nové postřehy. Konečná podoba havarijního plánu by však záležela na něm. Myslím si, že by se měl na rozhodování o přijetí havarijního plánu podílet také Q&EHS manager jakožto osoba zodpovědná za chod celého systému BOZP. Pro konečné schválení jakéhokoliv havarijního plánu bych proto požadoval podpis Q&EHS managera i bezpečnostního technika.

3.3.4 KONTROLA A NÁPRAVNÁ OPATŘENÍ

V této fázi systému managementu BOZP (viz. obrázek č. 2) musí společnost kontrolovat veškerá opatření, která přijala v rámci tohoto systému. Systém managementu bezpečnosti práce podle OHSAS 18001 totiž dbá na kontrolu všech opatření přijatých v rámci systému managementu BOZP tak, aby docházelo k neustálému zlepšování efektivnosti tohoto systému. Při zjištění určitých nedostatků v systému managementu BOZP musí firma tyto nedostatky co nejrychleji odstranit. To se provádí na základě nápravných a preventivních opatření.

Jestliže chceme provést kontrolu určitého úkonu, který má být naplňován, musíme nejprve provést měření současného stavu. Toto měření se ve společnosti PHI provádí pomocí

soustavného monitoringu. Poté provedeme porovnání s referenčními hodnotami, kterých má být dosaženo, a vyhodnotíme zda dochází k naplňování přijatých opatření či nikoliv.

3.3.4.1 MONITOROVÁNÍ VÝKONNOSTI

V této kapitole jsem se snažil vybrat základní oblasti ve kterých bude docházet k pravidelnému monitoringu. Na základě konzultace s Q&EHS jsem stanovil četnost monitorování v jednotlivých oblastech. Pokusil jsem se navrhnout vlastní postup monitorování a určit osobu, která bude monitorování provádět.

a) Monitoring shody s legislativou

Četnost

Četnost monitoringu shody s legislativou bych nastavil na 1x měsíčně (ponechávám původní četnost, kterou PHI již používá).

Provádí

Externí společnost za účasti odpovědného pracovníka za registr PP.

Provádění monitoringu

Externí společnost provádí monitoring v oblasti platné legislativy. Sleduje, zda nejsou porušovány platné zákony v oblasti BOZP (zákoník práce- hlava V. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci), zda se dodržují veškeré vyhlášky a státní normy.

Výstupem této činnosti je Zpráva z kontroly legislativy, která je předána (osobně nebo poštou) odpovědnému pracovníkovi za registr PP.

Odpovědný pracovník za registr předá zprávu Q&EHS managerovi na pravidelné poradě realizačního týmu pro BOZP, kde se zpráva vyhodnocuje. V případě, že by byla zjištěna jakákoliv odchylka od platné legislativy, bude se postupovat podle nápravných a preventivních opatření (další kapitola).

b) Monitoring pracovního prostředí

Četnost

Kvalita pracovního prostředí je stanovena zákonem. Z toho důvodu bych se při určování četnosti tohoto monitoringu opíral o tento zákon.

Provádí

Akreditovaná laboratoř (hygienická stanice).

Provádění monitoringu

Měření provádí akreditovaná laboratoř na základě požadavku měření. Po ukončení měření vydá akreditovaná laboratoř zprávu o měření, kterou předá Q&EHS managerovi.

Když se měřením zjistí některé nedostatky ohledně pracovního prostředí, bude se dále postupovat podle dokumentu nápravné a preventivní opatření.

Zjišťuje se, do jaké míry působí na zaměstnance fyzikální nebo chemická činitele (hluk, těkavé látky).

Například měření hluku – provede akreditovaná laboratoř s potřebnou měřicí technikou. Společnost vyhotoví zprávu o tom, jak měření dopadlo a tuto zprávu předá Q&EHS managerovi.

c) Monitoring havarijní připravenosti

Četnost

Po konzultaci s Q&EHS managerem bych četnost kontrol havarijní připravenosti nastavil na 1 x ročně (zákon číslo 133/1985 sb. O požární ochraně) s výjimkou kontroly vybavení, která by se prováděla 1 x měsíčně.

Provádí

Bezpečnostní technik PHI

Provádění monitoringu

Bezpečnostní technik pravidelně sleduje, zda jsou všechny havarijní plány dodržovány a zda je firma PHI schopna tyto plány v případě nutnosti realizovat. Hlavní náplň práce bezpečnostního technika však spočívá v kontrole, zda jsou všichni zaměstnanci řádně proškoleni v oblasti BOZP a zda všechny své povinnosti v oblasti BOZP plní (používají ochranné pomůcky, atp.). Dále bych požadoval pravidelnou kontrolu, zda jsou všichni zaměstnanci schopni zvládat mimořádné situace (schopnost vyklidit prostor v určitém časovém limitu v případě evakuace, chování v případě úniku nebezpečných látek)

Bezpečnostní technik dále kontroluje vybavení. Tato kontrola zahrnuje, zda je veškeré vybavení pro BOZP na svém místě a v dobrém stavu (hasící přístroje, lékárničky, plynové masky, ale i specifická strojní zařízení související s BOZP atp.).

Výstupem této činnosti bude zpráva z kontroly havarijní připravenosti, která bude předána Q&EHS managerovi na poradě realizačního týmu pro BOZP, kde také bude vyhrazen prostor pro její zhodnocení.

V případě nesrovnalostí v havarijní připravenosti se bude postupovat podle nápravných a preventivních opatření.

d) Monitorování míry dosažení cílů BOZP

Četnost

Po dohodě s Q&EHS managerem bych doporučil provádět toto měření 1 x měsíčně.

Provádí

Celý realizační tým pro BOZP

Provádění monitoringu

Pracovníci pro BOZP v jednotlivých odděleních monitorují průběžné dosahování cílů v rámci BOZP. Konají tak podle již navržených a schválených indikátorů těchto cílů, které si navrhli při určování cílů. Jsou tak schopni určit zda se vytyčeným cílům přibližují či nikoliv.

Každý měsíc vypracují zprávu (Zpráva o stavu BOZP), kde uvedou jednotlivé cíle, kterých se snaží dosáhnout. Ve zprávě bude také komentář k tomu, zda se jim cíle daří plnit popřípadě co je ještě zapotřebí učinit, aby byly vytyčené cíle naplněny. Zpráva je pak konzultována na poradách realizačního týmu pro BOZP.

e) Monitorování pracovních úrazů

Při monitorování pracovních úrazů bude firma postupovat podle směrnice číslo 01.09.21 (Příloha č. 3).

f) Monitorování nemocí

Monitorování nemocnosti zaměstnanců provádí personální oddělení PHI. Není tedy v kompetenci oddělení bezpečnosti práce.

g) Monitorování nežádoucích situací (havárie na zařízeních)

Provádí

Centrální údržba nebo údržba ve výrobních společnostech PHI

Provádění monitoringu

Centrální údržba společnosti PHI odpovídá za stav budovy (kotelny, plynové rozvody, infrazářiče). Veškerá monitorování v této oblasti tedy spadají na tuto údržbu. Odpovědnost za stav strojů spadá na jednotlivé údržby ve výrobních. Údržby ve výrobních mají na starosti monitorování stavu všech strojů za které zodpovídají. Při zjištění určitých nedostatků (závada na stroji, která ohrožuje správné fungování stroje) nedostatek opraví. Dále tento nedostatek zapíše do sešitu, kterým je opatřen každý stroj.

Navrhují, aby společnost PHI do budoucna zvažila možnost rozšíření monitoring i do oblasti vzorkování chování, či benchmarkingu BOZP v jiných organizacích podobného typu.

3.3.4.2 NÁPRAVNÁ A PREVENTIVNÍ OPATŘENÍ

Každý zaměstnanec v PHI má právo vznášet požadavek k systému BOZP formou upozornění na nevyhovující stav systému. Pokud se tak stane, odpovědný pracovní pro

BOZP v rámci daného oddělení zahájí vyšetřování k dané věci. Pokud shledá, že nahlášený nevyhovující stav je opravdu v rozporu s uznávaným systémem bezpečnosti práce (OHSAS 18001 popř. s platnou legislativou), vydá žádost o nápravnou akci. Pokud shledá, že nahlášený nevyhovující stav není v rozporu s OHSAS 18001 a s legislativou, a že není potřeba jeho nápravy, vyhotoví se zpráva o zamítnutí nápravného opatření, která se doručí navrhovateli nápravného opatření (může to být kterýkoliv zaměstnanec). Navrhoval bych, aby měl zaměstnanec možnost se proti tomuto rozhodnutí maximálně 1x odvolat. Odvolával by se k Q&EHS managerovi, který by pak danou věc (žádost o nápravné opatření) znovu prošetřil s celým týmem pro BOZP.

Pokud pracovník pro BOZP rozhodne, že na nahlášený nevyhovující stav je nutná reakce, bude celý tým pro BOZP diskutovat o tom, jak danou situaci co nejrychleji napravit (například: neúměrná hluchost na pracovišti- akreditovaná laboratoř znovu změří úroveň hluku a v případě překročení limitů se bude jednat o nápravě. Náprava může spočívat například v nahrazení původce hluku novějším zařízením popř. zavedení lepších ochranných prostředků či snížení množství exponovaných pracovníků).

Následně tým pro BOZP vyhotoví zprávu o plánované nápravě, kterou předá původci návrhu. Dále si pracovník oddělení pro BOZP (oddělení, ve kterém má dojít k nápravě) zkontroluje, zda k nápravě opravdu dochází. Po ukončení realizace nápravy, zkontroluje výsledek nápravy. O výsledku nápravy informuje celý realizační tým pro BOZP a společně s konečnou platností rozhodnou, zda k nápravě došlo či nikoliv. To mohou zjistit například prostřednictvím vnitřního auditu. V případě, že k nápravě nedošlo, vyžádá si pracovník pro BOZP, který je zodpovědný za oblast, ve které má dojít k nápravnému opatření, okamžitý zásah nejvyššího vedení organizace pro BOZP (Q&EHS managera).

Poté, co dojde k nápravě nevyhovujícího stavu, navrhoval bych, aby pracovník pro BOZP pro dané oddělení provedl dokumentaci o nápravě nevyhovujícího stavu, která by pak byla archivována v příslušném úseku PHI.

3.3.4.3 ŘÍZENÍ ZÁZNAMŮ

Společnost PHI má již ve svých směrnících zaveden systém řízení záznamů a dokumentace. Všichni zaměstnanci jsou odpovědní za řádné ukládání záznamů. Cílem

řízení záznamů musí být postup pro označování, údržbu, umístění a skartaci záznamů. Záznamy musí být odpovídajícím způsobem uloženy a okamžitě vyhledatelné. Navrhoval bych, aby byl ve společnosti PHI vytvořený subsystém pro záznamy BOZP. Tento subsystém by fungoval v rámci systému bezpečnosti práce a specifikoval by postupy pro ukládání těchto záznamů. Cílem subsystému by pak byla schopnost poskytnout kdykoliv informace o efektivnosti systému managementu BOZP.

3.3.4.4 AUDIT

Provádění auditu systému managementu BOZP je procesem, jehož prostřednictvím mohou organizace přezkoumávat a neustále vyhodnocovat efektivitu svého systému managementu BOZP. Podle normy OHSAS 18001 má být stanoven interní program auditu systému managementu BOZP, který organizaci umožní přezkoumávání vlastní shody jejího systému managementu BOZP s OHSAS 18001.[5]

ODPOVĚDNOST ZA AUDIT

Můj návrh počítá s tím, že by za plánování auditu byl zodpovědný Q&EHS manager. Přesný plán auditů by však zpracovával celý realizační tým pro BOZP. Za provedení auditu je vždy odpovědný auditor.

INTERNÍ PROGRAM AUDITU

Ve svém dosavadním integrovaném systému (systém vzniklý implementací ISO 14001 a ISO 9001) používá organizace tzv. program Palstat audit, který je určen pro hodnocení systému jakosti. Tento program je určen pro plánování, přípravu, zápis a vyhodnocení jednotlivých auditů. Navrhoval bych, aby byl podobný systém vytvořen samostatně i pro BOZP.

PŘÍPRAVA ČASOVÉHO HARMONOGRAMU

Při určení časové frekvence pro provádění auditů by měla organizace vycházet z mnoha faktorů. Mezi hlavní faktory bych zařadil výstupy z jednotlivých kontrol a monitorování v oblasti BOZP a možnou míru vzniku rizik souvisejících se selháním různých prvků systému managementu BOZP. [5]

Při určení přesné frekvence provádění auditů v oblasti BOZP bych vycházel z již zavedeného programu Palstat Audit, kde je referenční hodnota frekvence auditů pro oblast kvality nastavena na hodnotu 1x ročně. Myslím si, že by pro oblast BOZP mohla být nastavena hodnota podobná. Nechal bych zde prostor pro možné zkrácení této doby po konzultaci s Q&EHS managerem.

PROVEDENÍ AUDITU

Auditor zjišťuje skutečnosti pomocí rozhovoru (s prověřovaným a dalšími pracovníky prověřovaného útvaru či úseku), zkoumáním dokumentů (zejména záznamy výsledků činností, popisy činností ve směrnících a pracovních postupech) a zjišťováním skutečného provádění činností. Po prověření všech činností přezkoumá auditor veškerá zjištění a určí, která bude klasifikovat jako neshody.

Neshody musí být identifikovány ve vztahu ke specifickým požadavkům normy nebo jiným dokumentem, podle kterého byl audit proveden.

VÝSLEDKY AUDITU

Výsledkem každého auditu by měla být zpráva z auditu, kterou vyhotoví auditor. Zprávu z auditu zpracovává auditor po prodiskutování s prověřovaným. Zprávu zpracovává písemně včetně celkového zhodnocení a poznamená, jaká oblast a vůči čemu byla prověřovaná. Během závěrečného jednání projedná auditor s prověřovaným obsah zprávy, nalezené neshody a doporučení. Auditor i prověřovaný potvrdí zprávu svým podpisem.

OPATŘENÍ K NÁPRAVĚ

Za provedení opatření k nápravě (při zjištění neshod během auditu) bych doporučil delegovat pracovníka pro BOZP v rámci příslušného úseku. V případě větší komplikovanosti nápravného opatření (navrhoval bych přesně specifikovat, co je to “větší komplikovanost” – např. řešení bude vyžadovat zásah do systému managementu BOZP, popř. nutná finanční podpora bude větší než cca. 100 000Kč) bych doporučoval nutnost projednání řešení s celým realizačním týmem pro BOZP a následně s ředitelem společnosti.

3.3.5 PŘEZKOUMÁNÍ VEDENÍM

Aby byly naplněny požadavky OHSAS 18001, musí vedení PHI v pravidelných intervalech přezkoumat celý systém managementu BOZP. Hlavním cílem tohoto přezkoumání je posouzení, zda je systém managementu BOZP plně zaveden a zda je i nadále vhodný pro dosažení deklarovaných cílů a politiky BOZP. [5]

Informace, které organizace získá, by měla následně využít při aktualizaci politiky BOZP a cílů BOZP. Tímto krokem definitivně naplní požadavky OHSAS 18001, které kladou důraz na neustálé zlepšování systému managementu BOZP spolu s dodržováním platné legislativy.

Zdroje informací pro přezkoumání jsou

- politika BOZP,
- výsledky auditů,
- výsledky monitorování,
- plnění legislativy,
- zájmy zainteresovaných stran,
- míra naplnění cílů.

Navrhuji, aby se firma snažila maximálně využít veškerou svojí dokumentaci. Dále bych doporučoval, aby byl systém dokumentace propracovaný. Myslím si, že správně vedená dokumentace může firmě ušetřit nemalé výdaje a také čas při opětovém vyhledávání potřebných informací.

4. ZÁVĚR

Cílem mé práce bylo navržení systému bezpečnosti práce ve společnosti Parker Hannifin Industrial s.r.o. formou implementace normy OHSAS 18001 do stávajícího integrovaného systému řízení, který vznikl integrací systémů managementu kvality (ISO 9001) a systému environmentálního managementu (ISO 14001).

Společnost Parker Hannifin Industrial s.r.o. zatím nemá zaveden jednotný systém bezpečnosti práce. Oblast bezpečnosti práce je zde řešena pouze formou dodržování nutné legislativy. Společnost však chce zajistit pro své zaměstnance větší standard bezpečnosti než ukládá legislativa, a proto se připravuje na implementaci systému BOZP do svého stávajícího integrovaného systému řízení. Tato bakalářská práce slouží tedy jako podklad pro chystanou implementaci.

Při zpracovávání mé práce mi firma Parker Hannifin Industrial s.r.o. vyšla maximálně vstříc a poskytla mi veškeré informace o svém stávajícím integrovaném systému a dokonce i samotnou předlohu implementace- normu OHSAS 18001.

Zjistil jsem, že bezpečnost práce v tak velkém podniku jakým je společnost Parker Hannifin Industrial s.r.o. lze považovat za velice složitou problematiku, kterou se musí vrcholový management společnosti neustále zabývat. Myslím si, že komplexní návrh nového systému bezpečnosti práce nemůže spadat pod kompetenci pouze jednoho člověka. Pro opravdu efektivní systém managementu BOZP je nutné počítat s celým týmem lidí, kteří budou ochotni spolupracovat a kteří budou ochotni této problematice věnovat potřebný čas. I přesto se však domnívám, že má práce měla smysl a že některé návrhy by stály za zvážení.

Po celou dobu navrhování nového systému jsem byl v kontaktu s Q&EHS managerem, paní Martinou Hrabětovou, která se mnou konzultovala jednotlivé části systému managementu BOZP a zodpovídala všechny mé dotazy ohledně bezpečnosti práce ve společnosti Parker Hannifin Industrial s.r.o.. Za to bych jí chtěl na tomto místě poděkovat.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] Armstrong, M. *Personální management*. 1.vyd. Praha: Grada, 1999.
ISBN 80-7169-614-5.
- [2] MUDr. Baumruk, J. *Analýza rizik při práci*. 1.vyd. Praha: Fortuna, 2000.
ISBN 80-7071-168-X.
- [3] Koubek, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 3.vyd. Praha: Management Press, 2001. ISBN 80-7261-033-3.
- [4] International Organization For Standardization [online]. [cit. 27.4. 2005] Dostupné z: <http://www.iso.org/iso/>
- [5] OHSAS Project Group, *Systém managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci OHSAS 18001*. Praha: Národní akreditační orgán, 2004.
- [6] Směrnice společnosti Parker Hannifin Industrial s.r.o. Č. 01.09.02 Chomutov, 2002.
- [7] Směrnice společnosti Parker Hannifin Industrial s.r.o. Č. 01.09.01- Stanovení cílů a programů. Chomutov, 2002.
- [8] Směrnice společnosti Parker Hannifin Industrial s.r.o. Č. 01.02.03- Nápravná a preventivní opatření. Chomutov, 2003.
- [9] Směrnice společnosti Parker Hannifin Industrial s.r.o. Č. 01.02.04- Řízení auditu. Chomutov, 2003.
- [10] Směrnice společnosti Parker Hannifin Industrial s.r.o. Č. 01.09.22- Vzdělávání v oblasti BOZP, Chomutov, 2004.
- [11] Směrnice společnosti Parker Hannifin Industrial s.r.o. Č. 01.09.21- Pracovní úrazy, Chomutov, 2003.
- [12] Směrnice společnosti Parker Hannifin Industrial s.r.o. Č. 01.02.01- Přezkoumání vedením, Chomutov, 2003.
- [13] Směrnice společnosti Parker Hannifin Industrial s.r.o. Č. 01.09.03- Komunikace, Chomutov, 2002.

[14] Směrnice společnosti Parker Hannifin Industrial s.r.o. Č. 01.09.05- Havarijní připravenost, Chomutov, 2002.

[15] European Agency for Safety and Health at Work, *New forms of contractual relationships and the implications for occupational safety and health*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002. 92-95007-40-9.

[16] Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1- Příklad hodnocení rizik v podniku

Příloha č. 2- Směrnice společnosti PHI pro stanovení cílů a programů

Příloha č. 3- Směrnice společnosti PHI pro pracovní úrazy

Příloha č. 1- Příklad hodnocení rizik v podniku

Příklad postupu při identifikaci a hodnocení rizik BOZP

Definujeme druhy nebezpečí a z nich vyplývající rizika:

A. Uklouznutí

- a₁) uklouznutí na rovinném nebo šikmém povrchu
- a₂) uklouznutí na schodech nebo žebřicích
- a₃) uklouznutí na a₁ nebo a₂ vlivem kluzkého povrchu

B. Pád z výšek

- b₁) vlivem nezajištěného nebo špatně zajištěného pracoviště
- b₂) nesprávným postupem při práci ve výškách

C. Pády předmětů z výšek

D. Snížená průchodnost při chůzi po stanovených trasách, při překonávání průlezů nebo prolézání k místům práce

E. Manipulace při ručním zvedání břemen a přenášení břemen

F. Demontáž, montáž, výroba a údržba zařízení

G. Transport (doprava, manipulace a přeprava)

H. Oheň a exploze

I. Násilí na zaměstnancích

J. Zasažení škodlivými látkami

- j₁) vdechnutí látky
- j₂) požití látky
- j₃) kontakt látky s kůží
- j₄) zasažení očí
- j₅) dlouhodobé negativní působení látky j₅ – j₄

K. Zasažení energiemi

- k₁) zasažení elektrickým proudem
- k₂) zasažení magnetickým polem
- k₃) zasažení tepelnou energií (opaření horkým médiem, popálení od horkého vzduchu, ohně apod.)
- k₄) zasažení mechanickou energií (přimáčknutí, úder, pořezení, vtáhnutí do úzkého prostoru nebo rotující části, Zachycení vlasů na rotující části apod.)
- k₅) zasažení vibracemi
- k₆) zasažení hlukem
- k₄) zasažení radioaktivitou
- k₈) dlouhodobé negativní působení faktorů k₂, k₅, k₆ a k₇

L. Ohrožení monotónní/opakovanou jednotvárnou činností

M. Nedostatečně osvětlené pracoviště

N. Vliv mikroklimatických podmínek (teplota, vzduchu, vzduchu, prašnost)

O. Vliv venkovních klimatických podmínek (působení slunce, horka, chladu, deště, větru, prašnosti prostředí)

P. Činnosti dodavatelů

Posoudíme rizika – rozhodneme o míře přijatelnosti

Možné následky – škody se vyjadřují ve čtyřech kategoriích:

Poranění:

- a) **zanedbatelné** lehké, nevyžadující ošetření
- b) **lehké** vyžadující ošetření, bez následků
- c) **těžké**, s následky, invalidita
- d) **kritické** smrt, jako důsledek poranění

Zjistíme pravděpodobnost výskytu rizika

Vyjádřena v šesti kategoriích:

1. častý výskyt

pravděpodobný často se vyskytující výskyt s trvalým nebezpečím ohrožení

2. pravděpodobný výskyt

událost vznikne několikrát v průběhu daného období, jedná se o časté ohrožení

3. příležitostný výskyt

událost vznikne jen někdy v průběhu daného období, zřídkaové ohrožení, jedná se spíše o náhodný výskyt

4. nepravděpodobný, ale možný výskyt

událost není příliš pravděpodobná, ale nelze ji vyloučit

5. málo pravděpodobný výskyt

výskyt nežádoucí události je zcela ojedinělý

6. nemožný výskyt

vznik události je takřka fyzikálně nemožný a nemůže tedy dojít k reálnému ohrožení

Klasifikace rizik podle rozsahu následků nežádoucí oblasti

Pravděpodobnost výskytu rizika	Možné následky - škody			
	a	b	c	d
1	4	3	2	1
2	8	6	4	2
3	12	9	6	3
4	16	12	8	4
5	20	15	10	5
6	24	18	12	6

Kategorizace (klasifikace rizik)

Řadí se podle umístění v tabulce například na čtyři rizikové skupiny:

Kategorie: Stupeň:

- I.** 1 – 3 **nepříjemné riziko.** Jsou nezbytná opatření na jeho snížení. Činnost nesmí být započata nebo v ní pokračováno do té doby, než je riziko redukováno.
- II.** 4 – 9 **nežádoucí riziko.** Nutno přijmout opatření ve stanoveném termínu.
- III.** 10 – 16 **příjemné riziko** Za učinění příslušných bezpečnostních opatření.
- IV.** 18 – 24 **riziko akceptovatelné bez zvláštních opatření.**

Příklad evidence a hodnocení rizik pro jednotlivá pracoviště podniku

HODNOCENÍ RIZIK BOZP			Proces:		Datum:	
Pracoviště: Doprava Pracovní činnosti	Druh rizika	Přijatelnost rizika	Pravdě- podobnost výskytu rizika		Ohodnocení stupně a kategorie rizika	
Sběr, třídění, odvoz a zneškodňování ostatních odpadů	a ₁ , a ₂ , a ₃ , c, e, f, g, j, j ₁ , j ₃ , j ₄ , k ₄ , n, p		b	4	12	III.
Sběr, třídění, odvoz a zneškodňování nebezpečných odpadů	a ₁ , a ₂ , a ₃ , c, e, f, g, j, j ₁ , j ₃ , j ₄ , k ₄ , n, p		c	4	8	II.
Kontrola, čištění a běžná údržba vozidel	a ₁ , a ₂ , a ₃ , e, f, g, j ₃ , j ₄ , k ₄ , p		a	4	16	III.
Provoz, obsluha a běžná údržba TNS	a ₁ , a ₃ , f, g, p		b	5	15	III.



Hannifin Industrial s.r.o.

Po vytištění se stává tento dokument neřízeným

ENVIRONMENTAL SYSTEM

Stanovení cílů a programů

TENTO PŘEDPIS JE URČEN POUZE PRO VNITŘNÍ POTŘEBU SPOLEČNOSTI. POŘIZOVÁNÍ KOPÍÍ A VÝPISU, VČETNĚ JEJICH PŘEDÁVÁNÍ MIMO SPOLEČNOST, NENÍ DOVOLENO BEZ SOUHLASU TOHO, KDO JEJ SCHVÁLIL.

Identifikační číslo: **01.09.01**

Datum vydání : 2. 12. 2002

Revize: A

Strana : 1 (celkem 2)

0. PŘEHLED ZMĚN

Pořadové číslo Popis změny proti předchozímu vydání
a datum změny
Žádné nejsou jedná se o první vydání předpisu.

1. ÚČEL

Předpis stanovuje zásady stanovení cílů a programů ve společnosti Parker Hannifin Industrial s.r.o.

2. ROZSAH PLATNOSTI

Tento předpis platí pro Parker Hannifin Industrial s.r.o.

3. DEFINICE

Environmentální cíle : vycházejí ze znalostí legislativních požadavků a environmentálních aspektů a významných environmentálních dopadů souvisejících s činností, výrobky nebo službami společnosti a slouží jako základ pro měření zlepšení environmentálního chování.

4. ANALÝZA A IDENTIFIKACE PRIORIT

Prvním krokem na cestě ke stanovení cílů a cílových hodnot je rozhodnout, kterým nedostatkům identifikovaným při vstupním environmentálním zhodnocení by měla být udělena nejvyšší priorita. Pro identifikaci priorit ve volbě cílů a cílových hodnot lze slabé stránky zjištěné během vstupního zhodnocení posuzovat podle řady kritérií.

Identifikace priorit:

Životně důležité (naléhavé):	Nedostatek akutně ohrožuje lidi nebo životní prostředí.
Vysoká priorita:	Nedostatek ohrožuje kontinuitu organizace. Nedostatek vede k nedodržení legislativních požadavků nebo požadavků povolení. Nedostatek vyvolává vysoké riziko znečištění životního prostředí
Střední priorita:	Nedostatek představuje značný nesoulad s politikou. Nedostatek představuje možnou podnikatelskou příležitost.
Nízká priorita:	Nedostatek znamená značný nesoulad s EMS Nedostatek znamená menší nesoulad s EMS.

5. STANOVENÍ CÍLŮ A CÍLOVÝCH HODNOT

Žádoucí chování organizace je nutno vyjádřit jako cíle a cílové hodnoty, které lze později použít jako základ pro měření zlepšení environmentálního chování. Protože opatření organizace související s jejím veřejným prohlášením k environmentální politice mohou být předmětem zkoumání zainteresovaných stran, je nesmírně důležité se vyhnout vytýčení vágních, působivě znějících cílů bez skutečného závazku k jejich dosažení. Cíle by tedy měly být z finančního a podnikatelského hlediska realistické a dosažitelné a navíc by měly:

- zaměřit se na omezení rizika a závazků (prioritní oblasti),
- být náročné,
- prokázat závazek k trvalému zlepšování,
- být kvantifikovány, kdykoli je to možné,
- být doplněny specifickými časovými rozvrhy



Hannifin Industrial s.r.o.

Po vytištění se stává tento dokument neřízeným

ENVIRONMENTAL SYSTEM

Identifikační číslo: **01.09.01**

Datum vydání : 2. 12. 2002

Revize: A

Strana : 2 (celkem 2)

Stanovení cílů a programů

V závislosti na velikosti a složitosti organizace je možno rozhodnout o stanovení cílů a cílových hodnoty na různých úrovních organizace. Zmocněnec pro EMS udržuje přehled o těchto (dílčích) cílech tak zajišťuje, že jsou nejen v souladu s celopodnikovým cílem ale jsou také přiměřené a reálné.

Po formulaci návrhu politiky a cílů, tento návrh ZQEMS předkládá vedení společnosti za účelem zajištění slučitelnosti s celkovou podnikatelskou strategií.

6. ZPRACOVÁNÍ KRÁTKODOBÉHO PLÁNU ČINNOSTI

Environmentální plán činnosti (environmentální program) je dynamický, krátkodobý plán řešící priority podniku. Plán ukazuje jak jsou zajištěny jednotlivé kroky, které je třeba učinit pro dosažení cílových hodnot (a tím i pokroku směrem k obecnějším cílům).

Odpovědná osoba zajišťuje, že plán min. obsahuje:

- identifikovat specifické kroky,
- stanovit konkrétní časové rozvrhy,
- naplánovat finanční zdroje,
- určit odpovědnost jednotlivců a skupin,
- rozvinout u zaměstnanců dovednosti potřebné v procesu řízení,
- stanovení systému kontroly a periodického vyhodnocování

Velkým přínosem mohou být i vedoucí jednotlivých oddělení nebo úseků, kteří mohou do určování možných opatření směřujících k dosažení cílů zapojit i jiné zaměstnance.

Prvním krokem proto je najít všechny možnosti pro dosažení dané cílové hodnoty. Je nutné položit si tyto otázky:

- Jaké technologie by mohly být využity při řešení problémů?
- Jaké změny procedur či procesů by mohly být přijaty?
- Existují příležitosti pro zvýšení efektivity?
- Řešili by vyšší kapitálové investice nebo úpravy smlouvy problém?
- Co lepší vzdělávání?

7. ANALÝZA PŘÍNOSŮ A NÁKLADŮ KAŽDÉ VARIANTY

Po stanovení všech variantních řešení pro každou cílovou prioritu je dalším krokem provedení rozboru rentability. Tento rozbor předvídá (pokud je možno) všechny náklady a přínosy, vyplývající z každé strategie, včetně pracovní doby zaměstnanců a méně zřejmých aspektů (potenciální nové trhy). Přínosy se můžou lišit, jestliže různé varianty povedou k různým úrovním chování (např. když vyplývají z řady různých technologických řešení problémů).

Pro plán činnosti může být zvoleno jedno nebo více nejlepších řešení bere se přitom v úvahu:

- zda si podnik může konkrétní řešení dovolit
- zda krátko/dlouhodobější zlepšení budou mít výsledek a jakou má vazbu na stanovenou prioritu
- zda je volba praktická a proveditelná vzhledem ke zdrojům a schopnostem zaměstnanců
- zda je volba slučitelná s podnikatelskou strategií podniku

8. PŘÍLOHY

žádné nejsou

9. PŘECHODNÉ USTANOVENÍ

Příjemce tohoto vydání je povinen :

- zajistit jeho aplikaci v rámci své působnosti a seznámit s ním příslušné zaměstnance
- zajistit likvidaci předchozího vydání

Podpis	Zpracoval	Ověřil	Schválil
	Martina Hrabětová ZEMS	Martina Hrabětová ZEMS	Wolfgang Gohl Plant manager



ENVIRONMENTAL & HEALTH & SAFETY

Pracovní úrazy

Identifikační číslo: **01.09.21**

Datum vydání : 06.června 2003

Revize: A

Strana : 1 (celkem 1)

TENTO PŘEDPIS JE URČEN POUZE PRO VNITŘNÍ POTŘEBU SPOLEČNOSTI. POŘIZOVÁNÍ KOPIÍ A VÝPISU, VČETNĚ JEJICH PŘEDÁVÁNÍ MIMO SPOLEČNOST, NENÍ DOVOLENO BEZ SOUHLASU TOHO, KDO JEJ SCHVÁLIL.

0. PŘEHLED ZMĚN

Poradové číslo Popis změny proti předchozímu vydání
a datum změny
Žádné nejsou jedná se o první vydání předpisu.

1. ÚČEL

Předpis stanovuje pravidla pro proces řízení pracovních úrazů ve společnosti Parker Hannifin Industrial s.r.o.

2. ROZSAH PLATNOSTI

Tento předpis platí pro Parker Hannifin Industrial s.r.o.

3. SOUVISEJÍCÍ PŘEDPISY

Zákon č.65/1965 Sb., zákoník práce

4. DEFINICE

Pracovní úraz : se rozumí podle § 190 odst. 1 zákoníku práce poškození na zdraví nebo smrt zaměstnance, ke kterému došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nezávisle na vůli zaměstnance krátkodobým, náhlým a násilným působením vnějších vlivů mechanické, chemické nebo jiné povahy

BOZP: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

IBP : Inspektorát bezpečnosti práce

5. ODPOVĚDNOST

1) Zaměstnavatel je povinen vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, a za účasti příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro BOZP a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu.

(2) Zaměstnavatel vyhotovuje záznamy a vede dokumentaci o všech pracovních úrazech, jejichž následkem došlo

- a) ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než tři kalendářní dny, nebo
- b) k úmrtí zaměstnance

(3) Zaměstnavatel vede v knize úrazů evidenci o všech pracovních úrazech, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující tři kalendářní dny.

(4) Zaměstnavatel je povinen ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o úrazu stanoveným orgánům a institucím.

(5) Zaměstnavatel je povinen přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů.

(6) Zaměstnavatel vede evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání, která vznikla na pracovištích zaměstnavatele, a zajistí odstraňování takových pracovních podmínek, které vyvolávají ohrožení nemocí z povolání nebo nemocí z povolání.

8. PŘÍLOHY

Proces řízení pracovních úrazů

9. PŘECHODNÉ USTANOVENÍ

Příjemce tohoto vydání je povinen :

- zajistit jeho aplikaci v rámci své působnosti a seznámit s ním příslušné zaměstnance
- zajistit likvidaci předchozího vydání

Podpis	Zpracoval	Ověřil	Schválil
	Martina Hrabětová ZEMS	Martina Hrabětová ZEMS	Wolfgang Gohl Plant manager