



Inštitút pre výskum
práce a rodiny



Odstraňovanie bariér a zvyšovanie úrovne BOZP u zahraničných pracovníkov

II. etapa

Správa z výskumnej úlohy

RNDr. Miroslava Kordošová, PhD.

Bratislava, 2020



Odstraňovanie bariér a zvyšovanie úrovne BOZP u zahraničných pracovníkov

II. etapa

Správa z výskumnej úlohy

Zodpovedná riešiteľka: RNDr. Miroslava Kordošová, PhD.

Bratislava, 2020

Výskumná úloha:

Odstraňovanie bariér a zvyšovanie úrovne BOZP u zahraničných pracovníkov, II. etapa

Zadávatel' úlohy:

Sekcia práce, MPSVR SR

Zodpovedná riešiteľka:

RNDr. Miroslava Kordošová, PhD.

Obdobie riešenia výskumnej úlohy:

január 2020 - december 2020

Uloženie výstupu:

© Inštitút pre výskum práce a rodiny, Špitálska 25, 27, 812 41 Bratislava

Forma archivácie:

printová, elektronická

Počet výťažkov: 5 (päť)

Text neprešiel jazykovou korektúrou.

Anotácia

Výskumný projekt sa zameriava najmä na analýzu vzdelávania v oblasti BOZP v podnikoch so zameraním na cudzích/zahraničných pracovníkov. Ide o pokračovanie projektu z roku 2019. Hlavným cieľom je napomôcť k presadzovaniu rovnakých podmienok, odstraňovania bariér, diskriminácie a znižovania pracovných úrazov a zvyšovanie celkovej úrovne pracovných podmienok zahraničných pracovníkov. Správa z výskumnej úlohy poskytuje analýzy podmienok vzdelávania BOZP, uznávania kvalifikácií a dokladov, dopadov pandémie COVID-19 na zamestnávanie a pobyt cudzích pracovníkov. Prináša aj praktické návody na

osvetu pri vzdelávaní BOZP cudzích pracovníkov a možnosti komunikácie a odstraňovania bariér – jazykových či stereotypov.

Klíčové slová

zahraničný pracovník, pracovné podmienky, komunikácia, odstraňovanie bariér

Annotation

The research project focuses mainly on the analysis of OSH education in companies with a focus on foreign workers. This is a continuation of the project from 2019. The main objective is to help promote a level playing field, remove barriers, discrimination and reduce accidents at work and increase the overall level of working conditions of foreign workers. The report from the research task provides analyzes of the conditions of OSH education, recognition of qualifications and documents, the impacts of the COVID-19 pandemic on the employment and residence of foreign workers. It also provides practical instructions for education in the education of occupational safety and health of foreign workers and the possibility of communication and removal of barriers – language or stereotypes.

Keywords

foreign worker, working conditions, communication, removing barriers

OBSAH

ZOZNAM GRAFOV, OBRÁZKOV A TABULIEK	5
ZOZNAM SKRATIEK A SYMBOLOV	5
ZOZNAM PRÍLOH	5
ÚVOD	6
I. VÝSKUMNÁ ÚLOHA – CIELE A PRÍSTUP K JEJ RIEŠENIU	7
II. VZDELÁVANIE V OBLASTI BOZP S DÔRAZOM NA POTREBY CUDZÍCH PRACOVNÍKOV	8
2.1 Výchova a vzdelávanie v oblasti BOZP v SR	8
2.2 Vzdelávanie BOZP v podnikoch a organizáciách v SR	10
2.3 Vzdelávanie BOZP a cudzí pracovníci	29
III. UZNÁVANIE PROFESIJNÝCH KVALIFIKÁCIÍ A DOKLADOV O VZDELANÍ U CUDZÍCH PRACOVNÍKOV	34
IV. DOTAZNÍKOVÝ PRIESKUM MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI	41
V. PANDÉMIA COVID-19 A ZAMESTNÁVANIE CUDZINCŮ V SR	47
VI. NÁVRH UKÁŽKOVEJ HODINY BOZP PRE VZDELÁVANIE CUDZÍCH PRACOVNÍKOV	55
POUŽITÁ LITERATÚRA A ZDROJE	64
PRÍLOHY	66

ZOZNAM GRAFOV, OBRÁZKOV A TABULIEK

Tabuľka č. 1: Témy vzdelávania a informovania o BOZP v podniku

Obrázok č. 1: NAPO postavička

ZOZNAM SKRATIEK A SYMBOLOV

BOZP – bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

COVID-19 – ochorenie spôsobené koronavírusom

EU OSHA – Európska agentúra pre BOZP

MOP – Medzinárodná organizácia práce

MPSVR SR – Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

NAPO – postavička z animovaných filmov

NIP – Národný inšpektorát práce

IP – Inšpektorát práce, inšpekcia práce

ÚVZ SR – Úrad verejného zdravotníctva SR

ZP – Zákonník práce

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha č. 1 Dotazník k výskumnej úlohe

Príloha č. 2 Žiadosť o udelenie výnimky na vstup na územie SR (Podľa bodu 6. opatrenia Úradu verejného zdravotníctva SR pri ohrození verejného zdravia)

Príloha č. 3 Žiadosť o uznanie odbornej spôsobilosti na NIP

Príloha č. 4 Záznam zo vstupného/opakovaného školenia na pracovisku

Príloha č. 5 Letáky NIPu

ÚVOD

Bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnancov je zákonnou povinnosťou zamestnávateľa, a to bez rozdielov národnosti či štátnej príslušnosti zamestnancov. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť BOZP s ohľadom na riziká možného ohrozenia ich života a zdravia, ktoré sa týkajú výkonu práce. V rámci hodnotenia rizík pri zamestnávaní cudzincov, najmä z tretích krajín, musí byť prednostne braný do úvahy ľudský faktor, ktorý hrá kľúčovú úlohu pri predchádzaní pracovným úrazom a poškodeniam zdravia týchto zamestnancov. Pri cudzincoch z neeurópskych krajín je tak vzhľadom na jazykové a kultúrne odlišnosti zvažovanie ľudského faktora prioritné.

Predkladaná správa z výskumnej úlohy predstavuje II. etapu riešenia výskumnej úlohy „Odstraňovanie bariér a zvyšovanie úrovne BOZP u zahraničných pracovníkov“ z roku 2019.

Autorka správy sa zamerala najmä na problematiku výchovy a vzdelávania BOZP v podnikoch so zameraním na vzdelávanie BOZP zahraničných/cudzích pracovníkov. Venovala sa problematike uznávania kvalifikácie a dokladov cudzích pracovníkov. Vykonal dotazníkový prieskum medzi vybranými zamestnávateľmi o otázkach zamestnávania cudzích pracovníkov a skúsenostiach s ich zamestnávaním a vzdelávaním. Praktickým výstupom je návrh osnovy vstupného vzdelávania BOZP pre cudzích pracovníkov. Neoddeliteľnou časťou je vzhľadom na pandémiu koronavírusu a ochorenia COVID-19 informácia o zamestnávaní týchto pracovníkov v podmienkach Slovenska počas tejto pandémie.

Výskumná správa umožní jednak decíznej sfére, ale aj zástupcom zamestnávateľov a zástupcom zamestnancov viac sa orientovať v uvedenej problematike a implementovať do vzdelávania BOZP aj prvky, ktoré sa dotýkajú cudzích pracovníkov. Pomôže tak k zvyšovaniu úrovne kultúry sveta práce v podnikoch na Slovensku.

Výsledky výskumného projektu prispejú k napĺňaniu priorít a cieľov Stratégie politiky BOZP v SR. Očakávané výsledky riešenia budú slúžiť aj ako podklady pre koncepčnú a metodickú činnosť v oblasti BOZP a celkovú orientáciu sociálnej politiky rezortu MPSVR SR.

I. VÝSKUMNÁ ÚLOHA – CIELE A PRÍSTUP K JEJ RIEŠENIU

Výskumná úloha „Odstraňovanie bariér a zvyšovanie úrovne BOZP u zahraničných pracovníkov“ a riešenie II. etapy nadväzuje na riešenie výskumnej úlohy z roku 2019. Poskytuje analýzu podmienok výchovy a vzdelávania v oblasti BOZP v podnikovej praxi so zameraním na vzdelávanie cudzích pracovníkov. Cieľom výskumnej úlohy je prispieť k zvyšovaniu povedomia cudzích pracovníkov o pracovných podmienkach a BOZP na pracovnom trhu v Slovenskej republike a tak prispieť k presadzovaniu rovnakých podmienok, odstraňovaniu bariér, diskriminácie, znižovaniu pracovnej úrazovosti a k zvyšovaniu kultúry bezpečnosti práce a pozitívnemu vnímaniu cudzích pracovníkov na Slovensku a zároveň povedomia zamestnávateľov o podmienkach zamestnávania cudzích pracovníkov a možnostiach odstraňovania bariér pri ich zamestnávaní.

Čiastkové ciele:

- analýza výchovy a vzdelávania v oblasti BOZP v podmienkach podnikov v SR s dôrazom na vzdelávanie cudzích pracovníkov,
- uznávanie profesijných kvalifikácií a dokladov o vzdelaní u cudzích pracovníkov,
- vyhodnotenie dotazníkového prieskumu medzi vybranými zamestnávateľmi prostredníctvom návštev inšpektorov práce,
- analýza súčasnej situácie so zamestnávaním cudzích pracovníkov v súvislosti s pandémiou koronavírusu.
- návrh ukážkovej hodiny a osnovy vzdelávania a ďalších praktických materiálov pre osvetu a vzdelávanie cudzích pracovníkov v SR.

Výskumná úloha reflektuje ciele Európskej stratégie politiky BOZP s výhľadom do roku 2020, ktorú pripravila aj Európska komisia pod názvom Strategický rámec BOZP na roky 2014 – 2020, ďalej Stratégiu politiky BOZP v Slovenskej republike s výhľadom do roku 2020, Hlavné priority Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR v oblasti výskumu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a spôsob ich financovania na roky 2012 až 2015 a Priority výskumu BOZP v Európe na roky 2013 až 2020.

II. VZDELÁVANIE V OBLASTI BOZP S DÔRAZOM NA POTREBY CUDZÍCH PRACOVNÍKOV

2.1 Výchova a vzdelávanie v oblasti BOZP v SR

Problematika bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a metódy prevencie rizík sú povinnou súčasťou výchovy a vzdelávania pri príprave na výkon povolania na stredných školách a štúdiu na vysokých školách a ďalšieho vzdelávania dospelých vrátane rekvalifikácií. Je obsiahnutá vo viacerých bezpečnostných predpisoch: zákonoch, vyhláškach, normách. Ustanovenia v nich uvedené upravujú predmetnú problematiku od všeobecne platných zásad a povinností organizácií a zamestnancov až po konkrétne podmienky odbornej spôsobilosti pre obsluhu konkrétnych zariadení a výkon určitých činností. V tejto kapitole sú uvedené vybrané ustanovenia týkajúce sa vzdelávania a výchovy k BOZP zo základných právnych predpisov upravujúcich problematiku BOZP v Slovenskej republike.

Podľa Armstronga (2007) je vzdelávanie „proces, počas ktorého určitá osoba získava a rozvíja nové vedomosti, zručnosti, schopnosti a postoje“. Autor dopĺňa, že „vzdelávanie je nepretržitý proces, ktorý nielen zvyšuje existujúce schopnosti, ale tiež vedie k rozvíjaniu zručností, vedomostí a postojov, ktoré pripravujú ľudí na budúce širšie, náročnejšie a z hľadiska úrovne i vyššie úlohy.“ Cieľom vzdelávania zamestnancov je zabezpečenie kvalifikovaných, vzdelaných a schopných pracovníkov, potrebných na uspokojenie potrieb organizácie. Aby bol tento cieľ dosiahnutý, treba, aby boli zamestnanci ochotní vzdelávať sa a schopní prevziať zodpovednosť za svoje vzdelávanie. Vzdelávanie sa tak stáva celoživotným procesom.

Kachaňáková (2007) charakterizuje vzdelávanie „ako permanentný proces, v ktorom nastáva prispôsobovanie a zmena pracovného správania, úrovne vedomostí, zručností a motivácie zamestnancov podniku tým, že sa učia na základe využitia rôznych metód. Výsledkom je zníženie rozdielu medzi aktuálnymi kompetenciami zamestnancov a požiadavkami na nich kladenými.“ Dopĺňa, že „podnikové vzdelávanie by sa preto malo zameriavať na oblasť kvalifikačnej prípravy prostredníctvom takých aktivít, ako sú adaptácia (orientácia), prehĺbovanie kvalifikácie (doškolenie), rekvalifikácia (preškolenie) a na oblasť rozvoja zamestnancov, kde sa predpokladá zvládnutie takých vedomostí a zručností, ktoré ich pripravujú na plnenie úloh v budúcnosti, čiže je orientované najmä na kariéru

zamestnancov. V praxi sa obyčajne stráca rozdiel medzi uvedenými oblasťami podnikového vzdelávania.“

Vzdelávanie je proces, v priebehu ktorého dochádza k získavaniu a rozvoju nových vedomostí, schopností a postojov. V súlade so zákonom o ďalšom vzdelávaní sa vzdelávanie dospelých uskutočňuje ako:

- a) vzdelávanie, ktorým sa jeho účastník pripravuje na získanie stupňa vzdelania,
- b) odborné vzdelávanie a príprava, ktoré účastníkovi umožňuje rozširovať, prehĺbovať alebo obnovovať si vedomosti a zručnosti, získať spôsobilosť na vykonávanie činností,
- c) záujmové vzdelávanie, občianske vzdelávanie a iné vzdelávanie, ktoré umožňujú účastníkom uspokojiť ich záujmy a zapojiť ich do života spoločnosti.“ Vetráková (2011).

Podobne je to aj v oblasti BOZP, kde sa už niekoľko rokov hovorí a potrebe a dôležitosti celoživotného vzdelávania a podpore presadzovania BOZP na všetkých stupňoch vzdelávania. Výchova a vzdelávanie k BOZP je dlhodobý systematický proces, zameraný na osvojovanie si vedomostí, získanie zručností a návykov, formovanie uvedomelého vzťahu žiaducich postojov a foriem správania sa vo vzťahu k úlohám v oblasti ochrany práce a k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Kvalita a úroveň vzdelávania je faktor, ktorý ovplyvňuje dobrú úroveň BOZP a práve dobrou úrovňou BOZP možno predchádzať a minimalizovať straty na ľudských životoch a poškodenie zdravia z práce. Obsah vzdelávania, nadobudnuté poznatky, schopnosti a zručnosti, ale aj návyky a vedomosti musia byť využiteľné v ďalšom štúdiu a predovšetkým v praxi. Dodržiavanie zásad bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci prináša so sebou overovanie a upevňovanie získaných teoretických vedomostí, rozvoj zručností a predovšetkým vytváranie návykov bezpečnej práce.

Cieľom výchovy k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci je vytvorenie uvedomelého vzťahu každého jednotlivca k dodržiavaniu predpisov, pokynov, noriem a postupov bezpečnosti pri práci ako formy prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania.

Rámcovým cieľom vzdelávania BOZP je poskytnúť zamestnancom potrebné vedomosti, aktuálne inštrukcie, informácie, rozvíjať návyky a zručnosti nevyhnutné na bezpečný výkon činnosti.

Ciele výchovy a vzdelávania BOZP sa dosahujú rôznymi formami školení, inštruktáží, výcvikom, nácvikom, vytváraním modelových situácií, organizovaním informačných kampaní a propagačných akcií (plagáty, pútače apod.)

Efektívnosť výchovy a vzdelávania v oblasti BOZP možno vyjadriť osvojením si a dodržiavaním zásad bezpečnej práce, bezpečných pracovných postupov, zásad bezpečného správania sa a konania na pracovisku.

2.2 Vzdelávanie BOZP v podnikoch a organizáciách v SR

Neoddeliteľnou súčasťou kultúry a ekonomického napredovania spoločností by mal byť aj ich vzťah k zamestnancom. Jednou z hlavných oblastí častí, ktoré vyjadrujú tento vzťah, je aj úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Podľa Perichtovej (2013) cieľom vzdelávania a výchovy v oblasti BOZP je poskytnúť zamestnancom potrebné vedomosti, aktuálne inštrukcie, informácie, podnietiť ich k vytvoreniu zručností, návykov a postojov nevyhnutných pre bezpečný výkon činnosti a správanie sa. Uvedené ciele sa dosahujú rôznymi formami školení, inštruktáží, vytváraním modelových situácií, nácvikmi, informačnými materiálmi a pod. Významným faktorom pre úspešnú implementáciu výchovnovzdelávacích opatrení je vhodný výber cieľov, nástrojov a metód výchovy a vzdelávania. Nedostatok účinných opatrení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku môže mať za následok vznik pracovných úrazov a chorôb z povolania, čo má nežiaduci dopad na zdravotný stav zamestnancov a negatívne dôsledky pre celé hospodárstvo.

V podnikoch je možné stretnúť sa s rôznymi úrovňami zabezpečenia BOZP. V súčasnej dobe globalizácie vnímame rôzne štandardy v súvislosti s kultúrou, na ktorú je prepojený podnik a ich vzťahu k BOZP. Vo všeobecnosti je možné vnímať, že podniky zo Západnej Európy, prípadne z USA majú vyššie štandardy, ako sú podniky z Ázie.

Jednou z hlavných a neoddeliteľných úloh BOZP je aj vzdelávanie a oboznamovanie zamestnancov. Práve na zníženie a ochranu zamestnancov pred kultúrnymi rozdielmi, prípadne nízkou ochranou zamestnancov, sú v Slovenskej republike prijaté zákony, ktoré majú úlohu nastaviť základné podmienky spoločností k problematike BOZP.

Vo vzdelávaní dospelých treba brať do úvahy, že vstupujú do učebnej situácie so svojím vlastným sebahodnotením a sebavnímaním. Dôležitá z tohto pohľadu je kooperácia a nie

súťaživosť. Taktiež dôležité je poznať skúsenosti účastníkov a nadväzovať na ne, nakoľko majú množstvo poznatkov z praxe, ktoré im ukazujú potrebu ďalšieho vzdelávania. Tieto skúsenosti je potrebné využívať a nadväzovať na ne. Vzdelávanie je preto potrebné orientovať problémovo, t. j. predkladať problémy, prípadové štúdie, riešenie ktorých je pre nich užitočné v praxi.

Vychádzajúc z princípu, že poznatky získané v aktívnej činnosti sú trvalejšie, prinášajú uspokojenie z učenia a minimalizujú obavy z nevládnutia a únavu, javí sa ako najvýznamnejšia zásada aktívneho prístupu. Prostredníctvom vzdelávacích metód sprostredkovávame vedomosti, spôsobilosti a postoje účastníkov vzdelávania. Výber vzdelávacích metód ovplyvňujú: ciele vzdelávania, princípy vzdelávania, obsah vzdelávania, charakteristika cieľovej skupiny, t. j. účastníci vzdelávania, časové a materiálne podmienky, osobnosť lektora.

Pri výchove a vzdelávaní BOZP v podnikoch sú hlavnými právnymi predpismi Zákon č.311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov – Zákonník práce, Zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov a Vyhláška MPSVR SR č. 356/2007 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o požiadavkách a rozsahu výchovnej a vzdelávacej činnosti, o projekte výchovy a vzdelávania, vedení predpísanej dokumentácie a overovaní vedomostí účastníkov výchovnej a vzdelávacej činnosti, v ktorých sú ustanovené základné povinnosti zamestnávateľa medzi, ktoré patrí aj oboznamovanie a informovanie zamestnancov.

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby súčasťou programu vzdelávania a odbornej výchovy všetkých zamestnancov bola bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a prevencia rizík. Zamestnávateľ môže vykonávať túto činnosť prostredníctvom vlastných zamestnancov (bezpečnostných technikov, autorizovaných bezpečnostných technikov, vedúcich zamestnancov) alebo túto činnosť vykonáva osobne, prípadne oprávnenou osobou na výchovu a vzdelávanie.

Oprávnená osoba na výchovu a vzdelávanie má udelené oprávnenie vydané NIP na požadovanú činnosť v zmysle právnych predpisov (Zákona č.124/2006 Z. z.). Podmienky vzdelávania sú zhodné s podmienkami uvedenými v kapitole vzdelávanie odborníkov v oblasti BOZP. Dôležité je upozorniť na to že, zamestnávateľ má povinnosť školiť a vzdelávať nielen svojich zamestnancov, ale aj osoby, ktoré sa nachádzajú s vedomím zamestnávateľa na jeho pracoviskách.

Hlavné zásady podľa predpisov:

Zákon NR SR č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

- Základné zásady, čl. 3: Zamestnanci majú právo na mzdu za vykonanú prácu, na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na odpočinok a zotavenie po práci. Zamestnávateľia sú povinní poskytovať zamestnancom mzdu a utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a prehľbovanie kvalifikácie.
- § 47 Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru, ods. (2): Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou a právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, a s ustanoveniami upravujúcimi zákaz diskriminácie.
- § 55 Preradenie na inú prácu, ods. (5): Práca, na ktorú zamestnávateľ prideliť zamestnanca podľa odseku 3, musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu. Zamestnávateľ je povinný prihliadnuť aj na to, aby táto práca bola pre zamestnanca vhodná vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu.
- § 58 Dočasné pridelenie, ods. (2): Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa počas dočasného pridelenia pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na tento účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky týkajúce sa najmä pracovného času a zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom. ...
- § 82 Základné povinnosti vedúcich zamestnancov, písm. d): utvárať priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov a na uspokojovanie ich sociálnych potrieb,
- § 84 Pracovný poriadok, ods. (4): Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.
- § 140 Zvyšovanie kvalifikácie, ods. (1): Účasť na ďalšom vzdelávaní, v ktorom má zamestnanec získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce dohodnuté v pracovnej zmluve, je prekážkou v práci na strane zamestnanca.

ods. (2): Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, najmä ak je predpokladané zvýšenie jeho

kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.

ods. (3) a (4) pojednávajú o pracovnom voľne poskytovanom zamestnávateľom v súvislosti s ods. (2).

- § 146 Ochrana práce, ods. (4): Znalosť právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je neoddeliteľnou a trvalou súčasťou kvalifikačných predpokladov. Pri hodnotení pracovných výsledkov treba prihliadať na dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
- § 148 Práva a povinnosti zamestnancov, ods. (1): Zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami. ...
- § 153 Vzdelávanie zamestnancov: Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.
- § 154 ods. (1) Zamestnancovi, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie zabezpečuje zamestnávateľ získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením. Po skončení zaškolenia alebo zaučenia vydá o tom zamestnávateľ zamestnancovi potvrdenie.
ods. (2): Zamestnávateľ je povinný rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.
ods. (3): Zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Prehlbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.
- § 158 Zamestnanec so zmenenou pracovnou schopnosťou, ods. (1): Zamestnávateľ je povinný zamestnávať zamestnanca so zmenenou pracovnou schopnosťou na vhodných pracovných miestach a umožniť mu výcvikom alebo štúdiom získanie potrebnej kvalifikácie, ako aj starať sa o jej zvyšovanie. ...

- § 224, ods. (2) Na základe uzatvorených dohôd podľa § 223 je zamestnávateľ povinný najmä:
písm. b): oboznámiť zamestnancov s právnymi predpismi a ostatnými predpismi vzťahujúcimi sa na prácu nimi vykonávanú, najmä s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- § 240 Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrana, ods. (2): Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, zamestnanecká rada a zamestnávateľ pracovné voľno podľa § 136 ods. 1, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

V uvedených paragrafoch ZP sú viac krát spomínané právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Podľa § 39 Výklad niektorých pojmov, ods. (1): Právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú predpisy na ochranu života a predpisy na ochranu zdravia, hygienické a protiepidemické predpisy, technické predpisy, technické normy, dopravné predpisy, predpisy o požiarnej ochrane a predpisy o manipulácii s horľavinami, výbušninami, zbraňami, rádioaktívnymi látkami, jedmi a inými látkami škodlivými zdraviu, ak upravujú otázky týkajúce sa ochrany života a zdravia.

ods. (2): Predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú aj pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vydané zamestnávateľmi po dohode s príslušným orgánom inšpekcie práce, s príslušným orgánom na ochranu zdravia a so zástupcami zamestnancov.

Zákon NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov

§27 Výchova a vzdelávanie

(1) Problematika bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a metódy prevencie rizík sú povinnou súčasťou výchovy a vzdelávania pri príprave na výkon povolania na stredných školách a štúdiu na vysokých školách a ďalšieho vzdelávania dospelých vrátane rekvalifikácií.

(2) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby súčasťou programu vzdelávania a odbornej výchovy všetkých zamestnancov bola bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a prevencia rizík.

(3) Fyzická osoba a právnická osoba môžu organizovať a vykonávať výchovu a vzdelávanie v oblasti ochrany práce v rozsahu jednotlivých činností podľa prílohy č. 2 len na základe oprávnenia vydaného Národným inšpektorátom práce a pri činnostiach upravených osobitným predpisom len na základe oprávnenia vydaného príslušným orgánom dozoru oprávnenie sa nevyžaduje pre strednú školu a vysokú školu na prípravu žiakov a študentov na výkon povolania a pre zamestnávateľa na výchovu a vzdelávanie v oblasti ochrany práce vlastných zamestnancov a vedúcich zamestnancov podľa prílohy č. 2 skupiny 01 bodu 01.1.

Vyhláška MPSVR SR č. 356/2007 Z.z. ktorou sa ustanovujú podrobnosti o požiadavkách a rozsahu výchovnej a vzdelávacej činnosti, o projekte výchovy a vzdelávania, vedení predpisanej dokumentácie a overovaní vedomostí účastníkov výchovnej a vzdelávacej činnosti

V prílohách uvedenej vyhlášky sa spresňujú požiadavky na OSOBITNÉ POŽIADAVKY NA OBSAH VÝCHOVNEJ A VZDELÁVACEJ ČINNOSTI

Pre oblasti:

Skupina 01 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a ustanovené pracovné podmienky

Skupina 02 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci na vyhradených technických zariadeniach tlakových

Skupina 03 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci na vyhradených technických zariadeniach zdvíhacích

Skupina 04 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci na vyhradených technických zariadeniach plynových

Skupina 05 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci na vyhradených technických zariadeniach elektrických

Skupina 06 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci pri obsluhu motorových vozíkov

Skupina 07 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci vo výške

Skupina 08 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci so stavebnými strojmi a zariadeniami

Skupina 09 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci s poľnohospodárskymi strojmi a zariadeniami

VŠEOBECNÉ POŽIADAVKY NA OBSAH VÝCHOVNEJ A VZDELÁVACEJ ČINNOSTI

Všeobecné požiadavky na obsah výchovnej a vzdelávacej činnosti pre každú výchovnú a vzdelávaciu činnosť podľa prílohy č. 2 zákona podľa charakteru práce vykonávanej účastníkom výchovnej a vzdelávacej činnosti sú príslušné ustanovenia

- a) Zákonníka práce,
- b) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- c) zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z.,
- d) zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Dohovor MOP č. 155/1981 o bezpečnosti a zdraví pracovníkov a o pracovnom prostredí (do domácej legislatívy prijatý zákonom MZV ČSFR č. 20/1989 Zb.)

Čl.14

Treba urobiť opatrenia, aby sa spôsobom zodpovedajúcim vnútroštátnym podmienkam a zvyklostiam podporilo poňatie otázok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pracovného prostredia do programov vzdelávania a odbornej výchovy na všetkých úrovniach včítane vyššieho technického, lekárskeho a odborného vyučovania, aby sa tak uspokojili potreby odbornej výchovy všetkých pracovníkov.

Čl.19

Treba urobiť opatrenia na úrovni podniku, podľa ktorých

- d) pracovníci a ich zástupcovia v podniku budú vhodne poučení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Druhy vzdelávania BOZP

V praxi sa často používa pojem „školenie“, je to slangový pojem. Správne je používanie slovného spojenia vzdelávanie a informovanie. Autorka ho však bude používať pre jednoduchšie porozumenie textu.

Všetci zamestnanci v každej firme či podniku sú povinní podľa § 7 zákona o BOZP zúčastniť sa školení a výcviku zaist'ovaného zamestnávateľom v záujme BOZP. Za vykonávanie výcviku a školení, resp. overovanie vedomostí sú zodpovední vedúci pracovníci spoločnosti, ktorí majú zamestnancov v podriadenosti.

Školenia je možné rozdeliť vzhľadom na ich realizáciu nasledovne:

- Vstupné (prvý deň nástupu zamestnanca do zamestnania alebo na pracovnú pozíciu)
- Opakované (zamestnanci majú povinnosť sa zúčastňovať raz za dva roky oboznamovania a v prípade aktualizácie odbornej prípravy je povinnosť stanovená na raz za päť rokov)
- Výnimočné:
 - po dlhšej práci neschopnosti
 - po pracovnom úraze

Obsah a rozsah vzdelávania je závislý od druhu školenia.

Témy vzdelávania sú uvedené v tab. č. 1.

Tab. č. 1: Témy vzdelávania a informovania o BOZP v podniku

Oboznamovanie a informovanie zamestnancov na základe § 7 Zákona č. 124/2006 Z. z.			
Téma	Koho a kedy		
s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	pri jeho prijatí do zamestnania, preložení na iné pracovisko, zaradení alebo prevedení na inú prácu, zavedení novej technológie, nového pracovného postupu alebo nového pracovného prostriedku		
so zásadami bezpečnej práce			
zásadami ochrany zdravia pri práci			
zásadami bezpečného správania na pracovisku			
s bezpečnými pracovnými postupmi			
s existujúcim a predvídateľným nebezpečenstvom a ohrozením			
s dopadmi, ktoré môžu spôsobiť na zdraví, a s ochranou pred nimi,			
so zákazom vstupovať do priestoru, zdržiavať sa v priestore a vykonávať činnosti, ktoré by mohli bezprostredne ohroziť život alebo zdravie zamestnanca.			
so zoznamom prác a pracovísk			
Povinnosť informovania			
nebezpečenstvá a ohrozeniach, ktoré sa pri práci a v súvislosti s ňou môžu vyskytnúť, a o výsledkoch posúdenia rizika	zamestnancom a zástupcom zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť poskytnúť vhodným spôsobom a zrozumiteľne potrebné informácie	odborne spôsobilým zamestnancom (ďalej len "odborný zamestnanec") na vykonávanie preventívnych a ochranných služieb vrátane tých, ktorí mu tieto služby poskytujú dodávateľským spôsobom	
preventívnych opatreniach a ochranných opatreniach, ktoré zamestnávateľ vykonal na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a ktoré sa vzťahujú všeobecne na zamestnancov a na nimi vykonávané práce na jednotlivých pracoviskách,			
opatreniach a postupe v prípade poškodenia zdravia vrátane poskytnutia prvej pomoci, ako aj o opatreniach a postupe v prípade zdolávania požiaru, záchranných prác a evakuácie,			
preventívnych opatreniach a ochranných opatreniach navrhnutých a nariadených príslušným inšpektorátom práce alebo orgánmi dozoru,			
pracovných úrazoch, chorobách z povolania a o ostatných poškodeniach zdravia z práce, ktoré sa vyskytli u zamestnávateľa, vrátane výsledkov zisťovania príčin ich vzniku a o prijatých a vykonaných opatreniach.			

Oboznamovanie a informovanie zamestnancov na základe § 7 Zákona č. 124/2006 Z. z.

Zamestnávateľ je povinný pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný oboznámiť zrozumiteľne a preukázateľne zamestnanca so zoznamom prác a pracovísk podľa § 6 ods. 1 písm. m) zákona č.124/2006 Z. z.

Zamestnávateľ oboznamuje zamestnancov osobne alebo prostredníctvom vlastných zamestnancov, alebo fyzickej osoby, alebo právnickej osoby oprávnenej na výchovu a vzdelávanie v oblasti ochrany práce (ďalej len "osoba oprávnená na výchovu a vzdelávanie"). Na oboznamovanie vlastných zamestnancov osobne zamestnávateľom alebo prostredníctvom jeho vlastných zamestnancov sa nevzťahujú ustanovenia § 27 ods. 4 až 17.

Obsah a spôsob oboznámenia a pravidelnosť opakovaného oboznámenia musia byť prispôbolené charakteru práce vykonávanej zamestnancom, jeho pracovisku a iným okolnostiam, ktoré sa týkajú výkonu práce, najmä pracovným prostriedkom, pracovným postupom, novým alebo zmeneným nebezpečenstvám a ohrozeniam. Zamestnávateľ je povinný upraviť vnútorným predpisom spôsob oboznamovania, vymedziť požiadavky na odbornú spôsobilosť vlastných zamestnancov na oboznamovanie podľa odsekov 1 a 2 a pravidelnosť opakovaného oboznamovania tak, aby sa vykonávalo najmenej raz za dva roky, ak právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci neustanovujú kratší čas.

Oboznamovanie a iné vzdelávanie vrátane praktickej časti výchovy a vzdelávania v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnancov a zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej len "zástupca zamestnancov pre bezpečnosť") sa musia uskutočňovať v pracovnom čase.

Oboznamovaním nie je dotknutá povinnosť absolvovať odbornú prípravu a aktualizáciu odbornú prípravu. Zamestnávateľ je povinný nadobudnuté vedomosti overovať.

Oboznámenie musí byť zamestnancom podané zrozumiteľným spôsobom. Čiže sa musia zohľadniť jazykové schopnosti, kvalifikácia, odborné skúsenosti, vek, inteligencia. Oboznamovanie musí prebiehať počas pracovnej doby zamestnanca.

- § 7 ods. 4 zákona č. 124/2006 Z. z.: „Zamestnávateľ oboznamuje zamestnancov osobne alebo prostredníctvom vlastných zamestnancov, alebo fyzickej osoby, alebo právnickej osoby

oprávnenej na výchovu a vzdelávanie v oblasti ochrany práce podľa § 27 ods. 3 (ďalej len „osoba oprávnená na výchovu a vzdelávanie“). Na oboznamovanie vlastných zamestnancov osobne zamestnávateľom alebo prostredníctvom jeho vlastných zamestnancov sa nevzťahujú ustanovenia § 27 ods. 4 až 17.“

- § 7 ods. 5 zákona č. 124/2006 Z. z.: „Obsah a spôsob oboznámenia a pravidelnosť opakovaného oboznámenia musia byť prispôsobené charakteru práce vykonávanej zamestnancom, jeho pracovisku a iným okolnostiam, ktoré sa týkajú výkonu práce, najmä pracovným prostriedkom, pracovným postupom, novým alebo zmeneným nebezpečenstvám a ohrozeniam. Zamestnávateľ je povinný upraviť vnútorným predpisom spôsob oboznamovania, vymedziť požiadavky na odbornú spôsobilosť vlastných zamestnancov na oboznamovanie podľa odsekov 1 a 2 a pravidelnosť opakovaného oboznamovania tak, aby sa vykonávalo najmenej raz za dva roky, ak právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci neustanovujú kratší čas.“.

Z uvedených ustanovení vyplýva, že zamestnávateľ môže oboznamovať zamestnancov podľa § 7 ods. 1 a 2 zákona č. 124/2006 Z.z. prostredníctvom vlastných zamestnancov, je však povinný upraviť vnútorným predpisom spôsob oboznamovania a požiadavky na odbornú spôsobilosť vlastných zamestnancov na oboznamovanie. Pri výbere vlastných zamestnancov prostredníctvom ktorých zamestnávateľ plánuje vykonávať oboznamovanie podľa § 7 ods. 1 a 2 zákona č. 124/2006 Z.z. je dôležité prihliadať na odbornosť vybraných zamestnancov – je účelné, aby mali znalosti odborných zamestnancov. Pokiaľ zamestnávateľ vykonáva oboznamovanie prostredníctvom vlastných zamestnancov, zákon č. 124/2006 Z.z. bližšie neustanovuje spôsob oboznamovania ani formu oboznamovania, ktoré majú byť pri oboznamovaní zamestnancov (*vrátane tých zamestnancov, ktorí neovládajú slovenský jazyk*) použité, je však na zamestnávateľovi aby oboznámil každého zamestnanca tak, aby zamestnanec vykonanému oboznámeniu porozumel. Pokiaľ to teda konkrétny prípad vyžaduje, je potrebné viesť oboznamovanie zamestnancov podľa § 7 ods. 1 a 2 zákona č. 124/2006 Z.z. a poskytovať zamestnancom informácie podľa § 7 ods. 8 zákona č. 124/2006 Z.z. v takom jazyku, ktorému zamestnanec rozumie (*splnenie podmienky na zrozumiteľnosť vykonaného oboznámenia*).

V prípade, že zamestnávateľ oboznamuje svojich zamestnancov podľa § 7 ods. 1 a 2 zákona č. 124/2006 Z.z. prostredníctvom vlastných zamestnancov, za účelom preukázania splnenia zákonnej povinnosti spravidla vyhotovuje z oboznamovania zamestnancov písomný doklad, z ktorého je zrejmé, kto vykonal oboznamovanie, aký bol obsah oboznámenia, kto sa

predmetného oboznamovania zúčastnil, spôsob a výsledok overenia vedomostí oboznámených zamestnancov. Ak to konkrétny prípad vyžaduje, zamestnávateľ môže písomný doklad o oboznámení zamestnancov vyhotoviť okrem štátneho jazyka aj v jazyku, ktorému zamestnanec, ktorý neovláda slovenský jazyk, rozumie (*pre splnenie podmienky na preukázateľnosť vykonaného oboznámenia je to účelné*).

Oboznamovanie sa uskutočňuje aj v zmysle ostatných právnych predpisov, ktoré nadväzujú na zákon č. 124/2006 Z. z. Ide o činnosti, pri ktorých je zvýšené nebezpečenstvo vzniku úrazu. Medzi takéto patria:

- Stavebné práce (vyhláška č. 147/2013 § 3) raz za 12 mesiacov
 - vo výške nad 1,5 m, ak nemožno pracovať z pevnej a bezpečnej pracovnej podlahy,
 - z pohyblivej pracovnej plošiny,
 - z rebríka vo výške nad 5 m,
 - pri zemných prácach vo výkope hlbšom ako 1,3 m
- Práce na špecifických zariadeniach (rámová píla, obsluha potrubných systémov)
- Práce s chemickými látkami
- Biologické faktory
- Pracoviská z nebezpečenstvom výbuchu
- Pracovisko s nebezpečenstvom hluku
- Školenie osôb zabezpečujúce prvú pomoc
- Havarijné cvičenia.

Pri výchove a vzdelávaní na základe oprávnenia (v zmysle vyhlášky 356/2007 Z. z.)

01.1 Výchove a vzdelávanie zamestnancov a vedúcich zamestnancov pozostáva z týchto častí:

A. Oboznamovanie zamestnanca a vedúceho zamestnanca v rozsahu najmenej troch hodín obsahuje:

I. časť: Všeobecné požiadavky na obsah výchovnej a vzdelávacej činnosti pre každú výchovnú a vzdelávaciu činnosť podľa charakteru práce vykonávanej účastníkom výchovnej a vzdelávacej činnosti sú príslušné ustanovenia

a) Zákonníka práce,

b) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z.,

- c) zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z.,
- d) zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

II. časť: Osobitné požiadavky so zameraním na

- a) bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci upravenú ďalšími právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa charakteru vykonávanej práce,
- b) vnútorné predpisy a pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vydané zamestnávateľom, zásady bezpečnej práce, zásady ochrany zdravia pri práci, zásady bezpečného správania na pracovisku a bezpečné pracovné postupy podľa charakteru vykonávanej práce.

B. Opakované oboznamovanie zamestnanca a vedúceho zamestnanca v rozsahu najmenej troch hodín obsahuje najmä zmeny právnych predpisov uvedených v časti A. 1,2. bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa charakteru vykonávanej práce, nové právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, poznatky o pracovnej úrazovosti a chorobách z povolania a iné poznatky podľa charakteru vykonávanej práce.

Na výchovno-vzdelávaciu činnosť sa vzťahujú povinnosti vyhlášky č. 356/2007, zloženie skúšobnej komisie a maximálny počet vzdelávaných osôb.

Spôsob záverečného overovania vedomostí sa vykonáva:

- a) písomnou skúškou alebo ústnou skúškou; na úspešné overenie vedomostí písomnou skúškou je potrebných najmenej 75 % správnych odpovedí, pred skúšobnou komisiou zloženou z 3 osôb, z ktorých minimálne jedna je ABT. O priebehu záverečného overovania vedomostí sa vyhotoví písomný záznam.

Forma skončenia: písomný doklad "Záznam o oboznámení zamestnanca".

Odborný zástupca: autorizovaný bezpečnostný technik.

Vzdelávanie novoprijatých zamestnancov – vstupné školenie – vzdelávanie

Osobitnú pozornosť je nutné venovať novonastupujúcim zamestnancom, ktorí si častokrát so sebou prinášajú nevhodné pracovné návyky, prípadne je to ich prvé zamestnanie a sú v štádiu, kedy si osvojujú pracovné postupy a komunikáciu. Úlohou vstupného vzdelávania je oboznámiť nových zamestnancov so základnými predpismi BOZP a s vnútornými prevádzkovými predpismi zamestnávateľa, ktoré upravujú oblasť BOZP.

Zákonník práce § 47

Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou, s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ je tiež povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť mladistvého zamestnanca, a v prípade fyzickej osoby vykonávajúcej ľahkú prácu uvedenú v § 11 ods. 4 aj jej zákonného zástupcu, o možných rizikách vykonávanej práce a o prijatých opatreniach týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Inštruktáž na pracovnom mieste

Dĺžka inštruktáže na pracovnom mieste závisí od konkrétnych prevádzkovo-bezpečnostných podmienok pracoviska, zložitosti a náročnosti vykonávanej práce alebo funkcie, resp. profesie a musí vystihovať všetky nebezpečia a ohrozenia, ktoré sa vyskytujú na príslušnom pracovisku.

Dĺžka trvania vstupného školenia:

1) pre štatutárnych zástupcov zamestnávateľa a vedúcich zamestnancov 2 hodiny, z toho:

- legislatívna časť (2 hod.),
- inštruktáž na pracovisku,
- zhrnutie učiva a overenie získaných vedomostí,

2) pre zamestnancov robotníckych a ostatných povolání 1 hod., z toho:

- legislatívna časť (1 hod.),
- inštruktáž na pracovisku,

- zhrnutie učiva a overenie získaných vedomostí,

3) pre zamestnancov, ktorí sa s vedomím zamestnávateľa nachádzajú na jeho pracovisku – dodávateľia:

- legislatívna časť (1 hod.),
- inštruktaž na pracovisku.

Doplňovacie vzdelávanie

Doplňovacie vzdelávanie sa poskytuje zamestnancovi pri zmene pracovnej náplne, preradení na inú prácu, prípadne zavádzaní nových technológií.

Dĺžka trvania doplňovacieho školenia závisí hlavne od pozície, na ktorú bude zamestnanec preradený (neodporúča sa, aby bola kratšia ako 1 h.).

Dĺžka školenia:

- 1) pre štatutárnych zástupcov zamestnávateľa a vedúcich zamestnancov 1 hodina,
- 2) pre zamestnancov robotníckych a ostatných povolání 1 hodina,
 - legislatívna a praktická časť (1 hod.).

Preto je dôležité pútavo a hlavne vecne vysvetliť nielen právny rámec, ale aj ostatné témy, ktorými sú:

- úlohy a právomoci zamestnanca na danom stupni organizačnej štruktúry zamestnávateľa,
- organizačná štruktúra,
- vnútropodnikové predpisy,
- výhody a benefity zamestnancov,
- zoznámenie so spolupracovníkmi a nadriadenými,
- oboznámenie s pracoviskom a areálom organizácie,
- bezpečné pracovné postupy,
- komunikáciu na pracoviskách,
- ako postupovať v krízových situáciách,
- ohrozenia a riziká,
- osobné ochranné pracovné prostriedky,
- označenie na pracovisku,
- pracovné úrazy.

Ďalšou špecifickou skupinou sú osoby, ktoré prichádzajú po materskej a rodičovskej dovolenke alebo po dlhodobej práceneschopnosti. V takom prípade je taktiež potrebné informovať zamestnancov a pomôcť im si spätne osvojovať informácie, na ktoré mohli pozabudnúť, a tým aj pomôcť im lepšie riešiť situácie na pracovisku. Nevyhnutnosťou je aj zácvik na pracovisku. Je potrebné mať na zreteli osobitné skupiny zamestnancov, ktoré sú obzvlášť vystavované nebezpečenstvám v podniku.

V prípade odhalenia nebezpečných pracovných postupov, prípadne zariadení a podobne – za účelom zníženia rizika a nebezpečenstva je vhodné informovať zamestnancov o stavoch alebo možných prípadoch ohrozenia bezpečnosti, prípadne až zdravia zamestnancov (skoronehody, situácie, pri ktorých prišlo k ohrozeniu života alebo zdravia). Prípadne pri presunutí zamestnanca na inú pracovnú pozíciu či pracovisko.

Oboznamovanie vedúcich zamestnancov a zamestnancov

Plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zabezpečujú vedúci zamestnanci na všetkých stupňoch riadenia v rozsahu úloh vyplývajúcich z ich funkcií.

Vedúci zamestnanci sú zodpovední za:

- zabezpečenie účasti novoprijatých zamestnancov na vstupnom školení BOZP a OPP a na vstupnej inštrukčii na pracovnom mieste ako aj uvoľnenie zamestnancov na periodické, odborné školenia a skúšky v ich pracovnom čase,
- oboznámenie nimi riadených zamestnancov s ich úlohami, povinnosťami a právami,
- oboznámenie zamestnancov s možnými rizikami vyplývajúcimi z povahy práce, ktorú budú vykonávať a informovanie zamestnancov s ochrannými opatreniami pred ich pôsobením,
- za realizáciu predpísaných prevádzkových a ďalších školení realizovaných priamo na jednotlivých organizačných jednotkách,
- vedenie evidencie o vykonaných školeniach a skúškach,
- informovanie a pozývanie zamestnancov k účasti na predpísaných školeniach a skúškach BOZP.

Základné povinnosti zamestnancov

Zamestnanec je povinný:

- dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásady bezpečnej práce, zásady ochrany zdravia pri práci a zásady bezpečného správania na pracovisku a určené pracovné postupy, s ktorými bol riadne a preukázateľne oboznámený,
- zúčastňovať sa na oboznamovaní a inom vzdelávaní zabezpečovanom zamestnávateľom v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a podrobiť sa overovaniu jeho znalosti.

Cieľom výchovy a vzdelávania v oblasti BOZP je zabezpečiť získanie potrebného súboru informácií, resp. vedomostí pre bezpečný výkon pracovných činností, ale aj vedomostí o zásadách bezpečného správania a konania zamestnancov pri práci.

Opakované vzdelávanie

Za účelom zvyšovania úrovne vedomostí zamestnancov z bezpečnostných predpisov, rozširovania a prehĺbovania znalostí bezpečných spôsobov práce, sú na všetkých pracoviskách zamestnávateľa povinne realizované opakované školenia. Školenia organizujú a vykonávajú priami nadriadení.

Pri opakovanom školení dochádza k obnoveniu vedomostí získaných pri predchádzajúcom školení, ako aj doplnení vedomostí o nové skutočnosti. Interval opakovaných školení je stanovený v zmysle zákona o BOZP – minimálne raz za 2 roky.

Opakované školenie sú povinní absolvovať všetci zamestnanci.

Po každom opakovanom školení musí byť úroveň potrebných znalostí bezpečnostných predpisov overená.

Pravidelné opakované školenia a inštruktáže nenahradzujú špeciálne školenia a skúšky predpísané príslušnými právnymi a ostatnými predpismi BOZP a technickými normami u zamestnancov vybraných špeciálnych profesií.

Dĺžka trvania opakovaného vzdelávania:

Lehota školenia: minimálne 1x za 2 roky

Dĺžka školenia

- 1) pre štatutárnych zástupcov zamestnávateľa a vedúcich zamestnancov 3 hodiny, z toho:
 - legislatívna časť (3 hod.)
 - zhrnutie učiva a overovanie získaných vedomostí
- 2) pre zamestnancov robotníckych a ostatných povolání 3,15 hodiny, z toho:
 - legislatívna časť (3 hod.)
 - zhrnutie učiva a overovanie získaných vedomostí (15 min.)

Vzdelávanie stanovené záväznými predpismi: školenia, ktorých sa zúčastňujú tí zamestnanci, ktorí potrebujú k výkonu svojej činnosti príslušné oprávnenia – odbornú spôsobilosť (napr. obsluha motorových vozíkov, zvarač, práce vo výškach a nad voľnou hĺbkou a iné).

Špeciálne školenie môže vykonávať fyzická alebo právnická osoba, len ak ma oprávnenie v oblasti ochrany práce v rozsahu jednotlivých činností podľa zákona 124/2006 Z. z. prílohy č. 2.

Špeciálne vzdelávanie a skúšky pre tieto profesie sú organizované osobitne podľa príslušných právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP.

Osobitné vzdelávanie :

Osobitné školenie je potrebné poskytnúť zamestnancovi v nasledujúcich prípadoch:

- zamestnanec vracajúci sa na pracovisko po pracovnom úraze,
- zamestnanec po závažnom pracovnom úraze,
- pred výkonom zvlášť nebezpečných prác.

O príčinách a okolnostiach každého registrovaného PÚ musia byť poučení aj všetci zamestnanci príslušného pracoviska, kde úraz vznikol. Poúrazové školenie vykoná priamy nadriadený.

Dĺžka trvania osobitného školenia

- 1) pre štatutárnych zástupcov zamestnávateľa a vedúcich zamestnancov 2 hodiny,
- 2) pre zamestnancov robotníckych a ostatných povolání 1 hodinu,
 - legislatívna a praktická časť (1 hod.)

Inštruktáž pre pracovníkov dodávateľských organizácií

Poverený zamestnanec zamestnávateľa je povinný oboznámiť zamestnancov dodávateľa s miestom výkonu práce, možnými nebezpečenstvami a rizikami, ktoré sa pri výkone ich práce môžu vyskytnúť a ako sa voči nim chrániť (pozri vnútorná smernica družstva o oboznámení neinterných zamestnancov).

Cieľom výchovy a vzdelávania zamestnancov a vedúcich zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a ustanovených pracovných podmienok je poskytnúť účastníkom všeobecno-základné poznatky z tejto oblasti – právne, technické, psychologické, v rozsahu nevyhnutne potrebnom na výkon danej profesie.

Cieľom výchovy a vzdelávania zamestnancov a vedúcich zamestnancov je to, aby účastníci danej výchovnej a vzdelávacej aktivity získali a preukázali odborné vedomosti, znalosti a schopnosti uplatňovať právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a schopnosti prakticky vykonávať požiadavky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Obsah školenia:

1. Zákonník práce – Zákon NR SR č. 311/2001 Z. z., vybrané state
2. Zákon NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov
3. Zákon NR SR č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov
4. Zákon NR SR č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov
5. Zákon č. NR SR č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov (§ 7) v platnom znení

6. Vyhláška MPSVaR SR č. 508/2007 Z. z. na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a bezpečnosti technických zariadení – oboznámenie a poučenie v rozsahu §-u 20 vyhlášky
7. Nariadenie vlády č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov
8. Nariadenie vlády č. 392/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov
9. Nariadenie vlády č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko
10. Nariadenie vlády č. 387/2006 Z. z. o požiadavkách na zaistenie bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci
11. Nariadenie vlády č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami
12. Nariadenie vlády č. 276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami
13. Zákon NR SR č.8./2009 Z. z. o cestnej premávke a o zmene a doplnení niektorých zákonov
14. Vyhláška č. 147/2013 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri stavebných prácach a prácach s nimi súvisiacich a podrobnosti o odbornej spôsobilosti na výkon niektorých pracovných činností.

Dôležité:

Zamestnávateľ je povinný vypracovať interný predpis na výchovu a vzdelávanie BOZP v podniku a musí mať súbor písomností, ktoré s tým súvisia (zápisnice, prezenčné listiny...) ako doklad pre dozorné orgány.

2.3 Vzdelávanie BOZP a cudzí pracovníci

Pri výchove a vzdelávaní cudzích pracovníkov treba predovšetkým brať do úvahy niekoľko aspektov:

- neznalosť našich predpisov,

- neznalosť štátneho jazyka,
- neznalosť ich správania sa a zvyklostí.

Vzdelávanie treba robiť postupne a zrozumiteľne, krok po kroku, a prispôbiť ho tempu porozumenia vzdelávaného pracovníka. Pri vstupe na pracovisko zamestnávateľa by mal dostať podrobný výklad o:

- podniku/inštitúcií a jej úlohách,
- organizačnej štruktúre,
- tradíciách, aktuálnych problémoch a perspektívach,
- služobných predpisoch – výhodách pre zamestnancov.

Súčasťou by mali byť:

- prehliadka celej organizácie s výkladom,
- oficiálne zoznámenie so spolupracovníkmi,
- oboznámenie s pracoviskom,
- presné vymedzenie úloh,
- zvýšená pozornosť zo strany priameho nadriadeného alebo povereného „patróna“.

Základné členenie vzdelávacích aktivít v oblasti BOZP:

- **vstupné vzdelávanie/nástupné školenie** – súčasťou týchto školení je aj inštruktáž na pracovisku (pri nástupe nového zamestnanca je potrebné vykonať **poučenie na pracovnom mieste**, predovšetkým vysvetliť mu bezpečný pracovný postup, zásady bezpečnej práce, používanie OOPP. Toto poučenie vykonáva bezprostredne nadriadený zamestnanec (vedúci pracovnej skupiny).
- **periodické vzdelávanie/opakujúce sa školenia** – minimálne raz za dva roky, obnovovacie školenia slúžiace na obnovenie vedomostí získaných pri predchádzajúcom školení a doplnenie vedomostí o nové skutočnosti.
- **doplňovacie vzdelávanie/školenia na doplnenie vedomostí** – dôležitá povinnosť v tejto oblasti vyplýva zamestnávateľovi **pri preložení zamestnanca** na iné pracovisko, **pri prevedení na inú prácu** alebo **pri zavedení novej technológie**,

pracovních postupov, strojov a zariadení, pričom je povinný zamestnanca oboznámiť:

- s ohrozeniami,
- riadne a preukázateľne (zápis a podpis) s predpismi, pokynmi a pravidlami na zaistenie BOZP, overiť si jeho znalosti, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie.
- **odborné vzdelávanie** – školenia stanovené záväznými predpismi (žeriavníci, zvárači, elektrotechnici, vodiči z povolania a iné)
- **osobitné vzdelávanie/školenia** – školenia, ktoré boli identifikované ako potrebné – práca vo výškach
- **iné** – školenia vykonávané po dlhodobej absencii zamestnanca, napr. po chorobe, úraze a podobne
- **mimoriadne vzdelávanie/školenie** – po nežiaducich, resp. mimoriadnych udalostiach, akými sú vznik pracovného úrazu, choroby z povolania, prevádzkovej nehody, prípadne poruchy technického zariadenia je spravidla vykonávané mimoriadne školenie o príčinách, okolnostiach a prijatých opatreniach v dotknutom okruhu zamestnancov, ktoré stanovuje riaditeľ spoločnosti, prípadne vedúci zamestnanec pracoviska, kde sa nežiaduca udalosť stala.

Všetky uvedené vzdelávacie aktivity je potrebné robiť so zreteľom na požiadavky cudzích pracovníkov.

Vstupné vzdelávanie/školenie

Pri vstupnom vzdelávaní cudzích pracovníkov je dôležité zabezpečiť tlmočenie do rodného jazyka. Nepochopenie obsahu a informácií môže mať často fatálne následky a môže spôsobiť pracovný úraz či iné poškodenie zdravia pri práci samotnému pracovníkovi či jeho kolegom. A v neposlednom rade to môžu byť aj škody na majetku organizácie. Pre zlepšenie pochopenia problematiky je vhodné využiť osvetovo propagačné materiály, obrázky, filmy s problematikou BOZP, napr. NAPO od EU OSHA, plagátky, nálepky so signálmi a značkami, piktogramy a pod. Názorné vzdelávanie je pre niektorých účastníkov vzdelávania viac zapamätateľné ako hovorené slovo. Úlohou vstupného vzdelávania je oboznámiť nových zamestnancov so základnými predpismi BOZP a s vnútornými prevádzkovými predpismi zamestnávateľa, ktoré upravujú oblasť BOZP.

Je potrebné účastníkov v stručnosti oboznámiť so základnými predpismi v oblasti BOZP, ochrany verejného zdravia, pracovnoprávných vzťahov, inšpekcie práce. Účastníci vzdelávania by mali získať predstavu, ako je táto oblasť v SR upravená, že legislatíva vychádza aj z predpisov EÚ a MOP. Keďže ide o problematiku predpisov, treba sa zamerať najmä na priblíženie *Práv a povinností zamestnancov*, ktoré vyplývajú zo Zákonníka práce a zákona o BOZP. Pri nástupe nového zamestnanca je potrebné vykonať *poučenie na pracovnom mieste*, predovšetkým vysvetliť mu bezpečný pracovný postup, zásady bezpečnej práce, používanie OOPP. Toto poučenie vykonáva bezprostredne nadriadený zamestnanec (vedúci pracovnej skupiny).

Inštruktáž na pracovnom mieste

Každý nový nastupujúci zamestnanec spoločnosti absolvuje neodkladne po nástupe vstupné školenie o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa vopred pripravenej osnovy. Súčasťou vstupného školenia je tiež oboznámenie sa so „*Všeobecnými pokynmi pre zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci*“ a inštruktáž na pracovisku nového zamestnanca. O tomto školení je vykonaný zápis do zápisníka bezpečnosti práce, resp. samostatný záznam zo školenia. Úlohou inštruktáže – školenia na pracovisku je získanie vedomostí o konkrétnych podmienkach BOZP na pracovisku, ktoré sú potrebné na bezpečný a zdravie neohrozujúci výkon práce. U zamestnancov dodávateľských a odberateľských organizácií je školenie nutné aj z toho dôvodu, že musia zosúladiť výkon svojej činnosti tak, aby sa identifikovali prípadné nimi vytvárané nebezpečenstvá, ohrozenia a nevytvárali tam riziká pre zamestnancov daného pracoviska.

Ďalšiu časť vstupnej inštruktáže na pracovnom mieste vykoná priamy nadriadený alebo vedúci pracoviska. V prípade, že na pracovisku sú súčasne vykonávané práce ďalších pracovných skupín, oboznamovanie vykonávajú vedúci pracovných kolektívov spoločne. Dĺžka inštruktáže na pracovisku závisí od konkrétnych prevádzkovo-bezpečnostných podmienok pracoviska, zložitosti a náročnosti vykonávanej práce alebo funkcie, resp. profesie.

Zamestnávateľovi ukladá zákon uplatňovať zásady prevencie, a preto je potrebné už pri vstupnom školení prezentovať ich všeobecné zásady:

- vylúčenie nebezpečenstva a z neho vyplývajúceho rizika,
- posudzovanie rizika, ktoré nemožno vylúčiť, najmä pri výbere a počas používania pracovných prostriedkov, materiálov, látok a pracovných postupov,
- vykonávanie opatrení na odstránenie nebezpečenstiev v mieste ich vzniku,
- uprednostňovanie kolektívnych ochranných opatrení pred individuálnymi ochrannými opatreniami,
- nahrádzanie prác, pri ktorých je riziko poškodenia zdravia, bezpečnými prácami alebo prácami, pri ktorých je menšie riziko poškodenia zdravia,
- prispôsobovanie práce schopnostiam zamestnanca a technickému pokroku,
- zohľadňovanie ľudských schopností, vlastností a možností najmä pri navrhovaní pracoviska, výbere pracovného prostriedku, pracovných postupov a výrobných postupov s cieľom vylúčiť alebo zmierniť účinky škodlivých faktorov práce, namáhavej práce a jednotvárnej práce na zdravie zamestnanca,
- plánovanie a vykonávanie politiky prevencie zavádzaním bezpečných pracovných prostriedkov, technológií a metód organizácie práce, skvalitňovaním pracovných podmienok s ohľadom na faktory pracovného prostredia a prostredníctvom sociálnych opatrení.

III. UZNÁVANIE PROFESIJNÝCH KVALIFIKÁCIÍ A DOKLADOV O VZDELANÍ U CUDZÍCH PRACOVNÍKOV

Uznáním dokladu o vzdelaní je uznanie dokladu o vzdelaní vydaného uznanou vzdelávacou inštitúciou členského štátu EÚ alebo tretej krajiny za rovnocenný s dokladom o vzdelaní vydaným uznanou vzdelávacou inštitúciou v Slovenskej republike. Profesionálne uznávanie znamená uznávanie za účelom výkonu povolania.

Je potrebné rozlišovať medzi regulovanými a neregulovanými povolaniami.

- **Regulované povolanie** je povolanie, odborná činnosť alebo skupina odborných činností, na ktorých výkon sa vyžaduje splnenie kvalifikačných predpokladov ustanovených osobitnými predpismi. Regulované povolania sú profesie, ktorých vykonávanie je určitým spôsobom regulované zákonmi alebo administratívnymi nariadeniami a predpismi. Zvyčajne sa táto regulácia uskutočňuje prostredníctvom súkromných oprávnených inštitúcií, profesionálnych združení alebo vlády či miestnej správy. Ide o profesie lekárov, účtovníkov, architektov a pod.
- **Neregulované povolanie** je povolanie, ktorého výkon nie je podmienený kvalifikačnou požiadavkou.

Ktoré povolania sú v Slovenskej republike regulované?

Zoznam regulovaných povolaní v Slovenskej republike je k dispozícii na stránke Európskej komisie: http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof

Medzi regulované povolania v Slovenskej republike patria napríklad tieto povolania:

zubný lekár, lekár farmaceut, zdravotná sestra, pôrodná asistentka, fyzioterapeut, zubný technik, optometrista, očný optik, zdravotnícky laborant, farmaceutický laborant, psychológ, masér, veterinárny lekár, architekt, krajinný architekt, stavebný inžinier, advokát, tlmočník a prekladateľ, učiteľ cudzích jazykov, podlahár, pokrývač, tesár, hodinár, kaderník, zámočník, zlatník a klenotník, murár, zasielateľ, mäsiar, opravár pracovných strojov, kozmetik.

Existujú dva smery uznávania povolání:

1. Uznávanie ukončeného vzdelania na výkon neregulovaného povolania v Slovenskej republike

Princíp neregulovaného povolania spočíva v skutočnosti, že kvalifikačné požiadavky vzťahujúce sa na výkon daného povolania neexistujú alebo sú príliš všeobecné. Z uvedeného dôvodu uznávanie nie je potrebné.

2. Uznávanie ukončeného vzdelania zo zahraničia na výkon regulovaného povolania v Slovenskej republike

Uznávanie ukončeného vzdelania zo zahraničia na výkon regulovaného povolania sa uskutočňuje v troch režimoch:

- systém automatického uznávania kvalifikácií,
- systém uznávania na základe nadobudnutých práv a
- všeobecný systém uznávania odborných kvalifikácií.

Systém automatického uznávania kvalifikácií sa uskutočňuje na základe princípu skordinovaného vzdelávania. Ide o povolania lekár, zubný lekár, farmaceut, sestra a pôrodná asistentka. V prípade uvedených povolání sa členské štáty EÚ dohodli na koordinácii vzdelania, ktorá spočíva v dodržiavaní minimálnych štandardov pre odbornú prípravu stanovených smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES o uznávaní odborných kvalifikácií. Podľa tohto systému sa postupuje v prípade povolání a kvalifikácií, ktoré boli nadobudnuté na území členského štátu po vstupe členského štátu do EÚ/EHS.

Systém uznávania na základe nadobudnutých práv sa aplikuje na okruh vyššie uvedených zdravotníckych povolání, ak vzdelanie bolo získané pred vstupom členského štátu do EÚ/EHS, nesúhlasí názov diplomu alebo z iného, špecifického dôvodu.

Všeobecný systém uznávania odborných kvalifikácií sa aplikuje na povolania, pri ktorých nedochádza ku koordinácii vzdelania a v prípadoch všetkých kvalifikácií, ktoré boli nadobudnuté na území tretej krajiny (mimo EÚ, EHS a Švajčiarska). Tento systém je založený na domnienke **porovnateľnosti**, čo znamená, že pri rozhodovaní o uznaní dokladu o vzdelaní sa porovnáva rozsah a obsah vzdelania žiadateľa s rozsahom a obsahom vzdelania,

ktoré sa vyžaduje v Slovenskej republike. Na základe porovnania možno následne uznať alebo neuzať doklad o vzdelaní za rovnocenný s dokladom o vzdelaní vydaným v Slovenskej republike.

Rozdiely v uznávaní odborných kvalifikácií občanov členských štátov a tretích štátov

Na občanov členských štátov sa vzťahuje priaznivejší režim uznávania odborných kvalifikácií, ktorý predstavuje smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2005/36/ES o uznávaní odborných kvalifikácií, ktorá je transponovaná do slovenskej legislatívy.

Podľa tejto osobitnej úpravy majú občania členských štátov nárok na automatické uznanie ich kvalifikácie v niektorých povolaniach (lekár, zubný lekár, veterinárny lekár, sestra, pôrodná asistentka, farmaceut, architekt) alebo zjednodušený postup uznávania (advokát), ako aj na uznanie ich odbornej praxe na účely výkonu remeselných, výrobných a obchodných činností.

Znamená to, že v prípade občanov tretích štátov nie je možné uznanie odbornej kvalifikácie na výkon spomenutých regulovaných povolání? Nie, uznanie odbornej kvalifikácie občanov tretích štátov je v zásade možné aj v týchto prípadoch, avšak nie je automatické. Príslušný orgán teda posúdi odbornú kvalifikáciu občana tretieho štátu individuálne a rozhodne, či jeho odbornú kvalifikáciu možno v Slovenskej republike uznať. V prípade niektorých povolání (napr. architekt) sa však vyžaduje, aby bol žiadateľ občanom členského štátu.

Znalosť štátneho jazyka

Žiadateľ o uznanie odbornej kvalifikácie je povinný ovládať štátny jazyk v rozsahu potrebnom na výkon príslušného regulovaného povolania.

Ak ide o výkon zdravotníckych profesií, ovládanie štátneho jazyka v rozsahu potrebnom na výkon príslušného regulovaného povolania sa vždy overí skúškou. Príslušným orgánom na účely overenia ovládania štátneho jazyka skúškou je Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky. Pri iných regulovaných povolaniach sa overenie ovládania štátneho jazyka skúškou vykoná, ak existujú odôvodnené pochybnosti o dostatočnom rozsahu ovládania štátneho jazyka.

Žiadateľ nemusí preukazovať ovládanie štátneho jazyka, ak úspešne vykonal maturitnú skúšku zo štátneho jazyka alebo štátnu jazykovú skúšku zo štátneho jazyka.

Znalosť slovenského jazyka overuje trojčlenná komisia, ktorú vymenúva príslušný orgán. Predseda komisie je absolventom študijného odboru alebo študijného programu so zameraním na slovenský jazyk na vysokej škole. Ďalší dvaja členovia komisie sú odborníkmi z predmetného regulovaného povolania.

Informácia NIPu

Uznávanie odborných spôsobilostí občanov členských štátov Európskej únie

Národný inšpektorát práce (ďalej „NIP“) ako príslušný správny orgán podľa § 6 ods. 1 písm. e) a § 21 ods. 3 zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, vydáva rozhodnutie o uznaní odbornej spôsobilosti fyzickej osoby, ktorá je občanom členského štátu Európskej únie, na vykonávanie činností, na ktorú osobitný predpis požaduje odbornú spôsobilosť.

Odborné spôsobilosti, ktoré má NIP v kompetencii uznávať, sú uvedené v § 16 ods. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. s konkretizáciou v prílohe č. 1a zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej „zákon č. 124/2006 Z. z.“). Zároveň sú tieto činnosti bližšie špecifikované vo vyhláske Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR č. 356/2007 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o požiadavkách a rozsahu výchovnej a vzdelávacej činnosti, o projekte výchovy a vzdelávania, vedení predpísanej dokumentácie a overovaní vedomostí účastníkov výchovnej a vzdelávacej činnosti a vo vyhláske Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR č. 508/2009 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci s technickými zariadeniami tlakovými, zdvíhacími, elektrickými a plynovými a ktorou sa ustanovujú technické zariadenia, ktoré sa považujú za vyhradené technické zariadenia v znení neskorších predpisov. Taktiež sú to odborné spôsobilosti v zmysle § 23 a § 24 zákona č. 124/2006 Z. z.

V nadväznosti na uvedené je zoznam regulovaných povolání vo vecnej pôsobnosti NIP nasledovný:

- a. revízny technik vyhradených technických zariadení tlakových,
- b. osoba na obsluhu kotla I. až V. triedy,
- c. osoba na opravu kotla I. až V. triedy a na opravu potrubného vedenia na rozvod nebezpečnej kvapaliny s najvyšším dovoleným tlakom nad 1 MPa,
- d. revízny technik vyhradených technických zariadení zdvíhacích,
- e. osoba na obsluhu mobilného žeriava výložníkového typu a vežového žeriava výložníkového typu,
- f. osoba na obsluhu pohyblivej pracovnej plošiny na podvozku s motorovým pohonom, ktorá je určená na prevádzku na pozemných komunikáciách, a s výškou zdvihu nad 1,5 m,
- g. osoba na opravu osobného výtahu a nákladného výtahu s povolenou dopravou osôb,
- h. viazač bremien,
- i. revízny technik vyhradených technických zariadení plynových,
- j. osoba na obsluhu vyhradených technických zariadení plynových s vysokou mierou ohrozenia (skupina A) pracujúcich s nebezpečnými plynmi okrem zariadení určených na zásobovanie plynom z kovových tlakových nádob stabilných alebo z kovových tlakových nádob na dopravu plynov (tlakové stanice) a zariadení určených na rozvod plynov,
- k. osoba na opravu vyhradených technických zariadení plynových s vysokou mierou ohrozenia (skupina A) pracujúcich s nebezpečnými plynmi,
- l. elektrotechnik, samostatný elektrotechnik a elektrotechnik na riadenie činností alebo na riadenie prevádzky na vyhradených technických zariadeniach elektrických,
- m. revízny technik vyhradených technických zariadení elektrických,
- n. osoba na obsluhu motorových vozíkov,
- o. osoba pracujúca vo výške 1,5 m a viac nad povrchom zeme pomocou špeciálnej horolezeckej a speleologickej techniky,

- p. osoba na montáž a demontáž lešenia (lešenár),
- q. osoba na obsluhu vybraných stavebných strojov a zariadení, a to:
 - strojov a zariadení na zemné práce (dozéra, rýpadla a hĺbidla, nakladacieho a vykladacieho stroja, frézy a ryhovača, skrejpera, rúrového ukladača, valca),
 - strojov a zariadení na výrobu, spracúvanie a presun betónových zmesí (betonárky),
 - špeciálneho motorového snehového stroja, kompresora,
- r. osoba na obsluhu vybraných poľnohospodárskych strojov a zariadení, a to:
 - samochodných rezačiek,
 - obilných kombajnov,
 - špeciálnych strojov na zber poľnohospodárskych plodín,
- s. osoba na obsluhu vybraných lesníckych strojov, a to:
 - vyťahovačov,
 - univerzálnych a špeciálnych traktorov používaných pri sústred'ovaní dreva,
 - kolesových a pásových vyvážacích súprav na drevo a drevné sortimenty,
 - stabilných lanových dopravných zariadení v lesníctve,
 - jednoúčelových a viacúčelových zariadení na ťažbu, odvetvovanie, krátenie a odkôrňovanie stromov a drevných sortimentov,
- t. osoba na obsluhu ručnej motorovej reťazovej pily pri ťažbe dreva a ručnej motorovej reťazovej pily pri inej činnosti,
- u. bezpečnostný technik,
- v. autorizovaný bezpečnostný technik.

Pre uznanie odbornej spôsobilosti je potrebné, aby žiadateľ poslal písomnú žiadosť adresovanú na NIP, Masarykova 10, 040 01 Košice, s uvedením mena, priezviska, dátumu narodenia, adresy trvalého bydliska, dátumu, podpisu žiadateľa a s uvedením odbornej spôsobilosti, ktorú žiada uznať. Žiadosť musí byť napísaná v zmysle zákona o štátnom jazyku v slovenčine, resp. v češtine, ak žiada o uznanie odbornej spôsobilosti občan Českej republiky. K žiadosti je potrebné priložiť overenú kópiu dokladu o odbornej spôsobilosti (resp. iné súvisiace doklady), úradný preklad dokladu o odbornej spôsobilosti (úradný preklad sa v súlade so zákonom o štátnom jazyku nevyžaduje od občana Českej republiky) a kópiu dokladu totožnosti, pričom vydanie rozhodnutia o uznaní odbornej spôsobilosti je spoplatnené správnym poplatkom vo výške 16,50 EUR, ktoré je potrebné priložiť k žiadosti.

Pri žiadosti o uznanie odbornej spôsobilosti regulovanej na území Slovenskej republiky, ktorá nie je regulovaná v členskom štáte Európskej únie žiadateľa, musí ešte žiadateľ doložiť doklad preukazujúci vykonávanie príslušného povolania najmenej jeden rok v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas alebo v rovnocennom trvaní pracovného pomeru na kratší pracovný čas počas predchádzajúcich desiatich rokov vystavený jeho zamestnávateľom. Správny poplatok vo výške 16,50 EUR sa uhrádza podľa XIII. časti, položky 202 g) zákona č. 145/1995 Z. z. o správnych poplatkoch v znení neskorších predpisov.

Ako vyplýva aj z vyššie citovaného ustanovenia § 6 ods. 1 písm. e) zákona č. 125/2006 Z. z., žiadateľom je fyzická osoba a len táto je oprávnená k podaniu žiadosti. Žiadateľom teda nemôže byť zamestnávateľ, resp. iná fyzická alebo právnická osoba. Na základe uvedeného je potrebné, aby každý žiadateľ podal žiadosť vo svojom mene. Po doručení žiadosti a uhradení správnych poplatkov následne NIP rozhodne o uznaní, resp. neuznaní odbornej spôsobilosti. Z vyššie uvedeného vyplýva, že vykonávať odborné činnosti na základe odbornej spôsobilosti získanej v inom členskom štáte Európskej únie ako je Slovenská republika môže občan Európskej únie až po uznaní konkrétnej odbornej spôsobilosti NIP. Zároveň však uvádzame, že vyššie popísaný postup uznávania odborných spôsobilostí občanov členských štátov Európskej únie nie je aplikovateľný na zamestnancov vyslaných v zmysle § 5 ods. 6 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. V prípade zamestnancov dočasne vyslaných je tento zamestnanec oprávnený dočasne vykonávať predmetné činnosti (regulované povolania) na základe platného osvedčenia nadobudnutého v inom štáte členskom štáte Európskej únie bez potreby jeho uznania zo strany NIP.

Pre úplnosť dodávame, že zamestnávateľ, ktorý vysiela svojich zamestnancov na územie Slovenskej republiky na výkon prác pri poskytovaní služieb, je v zmysle § 4 ods. 1 zákona č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb a o zmene a doplnení niektorých zákonov povinný splniť si voči NIP administratívne povinnosti. Bližšie informácie k povinnostiam hostujúceho zamestnávateľa sú dostupné na nasledujúcej adrese: <https://www.ip.gov.sk/oznamenie-hostujuceho-zamestnavateľa/>

IV. DOTAZNÍKOVÝ PRIESKUM MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI

Na základe spolupráce s Národným inšpektorátom práce v Košiciach a krajskými inšpektorátmi práce boli medzi zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú cudzích štátnych príslušníkov, distribuované dotazníky za účelom získania informácií o vzdelávaní v oblasti BOZP a o skúsenostiach so zamestnávaním cudzincov.

Dotazník je uvedený v prílohe č. 1.

Dotazník sa skladal z dvoch častí. Prvá časť bola venovaná otázkam pre zamestnávateľa. Obsahovala celkovo 8 otázok a v rámci nich niekoľko podotázok.

Druhú časť vyplnil inšpektor práce, ktorý vykonával dozornú činnosť v podniku, a zároveň vyhodnotil situáciu so zadaným dotazníkom. Respondenti mohli slovne vyjadriť svoje názory na spokojnosť so zahraničnými pracovníkmi, ich skúsenosti pri zamestnávaní a riešení problémov.

Ide o nereprezentatívny prieskum, vyplnených bolo 150 dotazníkov, ktoré boli priamo predložené zamestnávateľom. Zamestnávatelia boli oslovení prostredníctvom Národného inšpektorátu práce v Košiciach, aj jednotlivými regionálnymi Inšpektorátmi práce. Inšpektori práce pri výkone dozoru v podnikoch oslovili vedúcich zamestnancov a bezpečnostno-technické služby v podniku s cieľom zistiť skutočnosti týkajúce sa zamestnávania cudzích pracovníkov, ich výchovy a vzdelávania v oblasti BOZP a ich postoja k zamestnávaniu cudzích pracovníkov. Cieľom bolo zistiť a zozbierať skúsenosti so zamestnávaním tejto skupiny zamestnancov. Zamestnávatelia boli dopytovaní, najmä ako zabezpečujú vzdelávanie cudzích pracovníkov v oblasti BOZP, aké služby využívajú, aké majú skúsenosti a príklady dobrej praxe.

V čase núdzového stavu, ktorý vyhlásila vláda SR pre pandémiu koronavírusu, bola návratnosť dotazníkov dosť nízka, pretože zamestnávatelia sa odmietli zaoberať touto problematikou.

Výsledky a zhrnutie

Celkový počet vyplnených dotazníkov: 150

Prehľad výsledkov podľa otázok

3. Zamestnávate vo svojej organizácii aj cudzích (cudzincov z EÚ aj mimo EÚ)?

Ak áno, z akých krajín, vypíšte prosím.

Z doručených dotazníkov (150) všetci dotazovaní zamestnávateľia deklarovali, že zamestnávajú vo svojej organizácii aj cudzích pracovníkov – aj z EÚ, aj mimo EÚ.

Najčastejšie sa vyskytujúca krajina pôvodu: Ukrajina, Srbsko, Moldavsko, Rumunsko, Taliansko. V menšej miere pochádzali cudzí zamestnanci z Českej republiky, Poľska, Maďarska, Grécka, Indie, Južnej Kórei a Malty.

Inšpektori práce zároveň zistili, že cudzincov zamestnávajú prevažne väčšie spoločnosti (100 – 665 zamestnancov) v oblasti priemyselnej výroby. Cudzinci zamestnaní v spoločnostiach by sa dali rozdeliť do dvoch hlavných skupín, a to výrobní zamestnanci a tzv. THP zamestnanci (napr. oddelenie vývoja, IT zamestnanci, manažérske pozície).

4. Ako zabezpečujete vzdelávanie v oblasti BOZP cudzích pracovníkov (cudzincov z EÚ a mimo EÚ)

Označte X aj viac možností

- Používate služby tlmočníka?

Služby tlmočníka využíva cca 20 % zamestnávateľov. Je to najmä v prípade, keď ide o tlmočenie pri inštrukciami na pracovnom mieste. Dôvodom je správne a presné porozumenie predvádzanej technológie, výrobného postupu či konkrétnej práce. Aby nedošlo k nedorozumeniu a k výrobným chybám či porušeniam bezpečnostných predpisov. V oblasti oboznamovania a overovania vedomostí v prípade, že cudzí zamestnanci neovládali slovenský jazyk, zabezpečili zamestnávateľia tlmočníka. Tlmočník bol vo väčšine prípadov ich vlastný zamestnanec, dlhodobo žijúci na území Slovenskej republiky. Výnimočne zabezpečovala služby tlmočníka externá bezpečnostnotechnická služba. Zamestnávateľia, ktorí v minulosti spolupracovali s agentúrami dočasného pridelenia zamestnancov, uviedli, že služby

tlmočníka zabezpečovala agentúra dočasného zamestnávania prostredníctvom koordinátora dočasne pridelených zamestnancov, ktorý mal znalosť cudzieho jazyka (prevažne ukrajinský a ruský jazyk).

Vstupné a opakované oboznamovanie THP zamestnancov sa uskutočňuje v anglickom jazyku, nakoľko anglický jazyk je u väčšiny veľkých spoločností hlavným komunikačným jazykom a jeho znalosť je podmienkou prijatia do zamestnania. Vstupné oboznamovanie výrobných zamestnancov prebieha u väčšiny zamestnávateľov, ktorí sa zúčastnili zberu údajov, v slovenskom jazyku, nakoľko majú zamestnancov, ktorí rozumejú slovenskému jazyku. V prípade potreby u zamestnávateľov pôsobia zamestnanci so znalosťou prevažne ukrajinského alebo ruského jazyka – cudzinci dlhodobo žijúci na území Slovenskej republiky.

- Máte vyškolených vlastných zamestnancov so znalosťou jazykov?

Len 10 % zamestnávateľov má vyškolených vlastných zamestnancov so znalosťou jazykov. Spoliehajú sa na čiastočnú znalosť slovenského jazyka prichodiacich zamestnancov z radov cudzincov. Postupným zaškolením a prácou v kolektíve aj slovenských zamestnancov s cudzinci naučia aspoň základy slovenského jazyka, potrebné na zvládanie pracovných pokynov a inštrukcií.

U väčšiny dopytovaných zamestnávateľov je znalosť cudzieho jazyka zamestnancov dosť nízka, v dôsledku čoho je sťažená komunikácia a spolupráca v rámci celého kolektívu, aj pri každodennej práci. V súvislosti s uvedeným je sčasti výnimkou komunikácia kmeňových zamestnancov s cudzincami (Srbi a Ukrajinci) v ruskom jazyku, ktorá predovšetkým pre staršiu generáciu zamestnancov nepredstavuje výraznejší problém. Cudzinci sa rovnako snažia učiť základy slovenského jazyka, čo podporujú niektorí zamestnávatelia poskytovaním bezplatných jazykových kurzov s cieľom minimalizácie jazykových bariér na svojich pracoviskách.

- Máte pripravené vzdelávacie pomôcky (letáky, brožúrky, písomnú informáciu v cudzom jazyku?)

Zamestnávatelia používajú najčastejšie letáky zo stránky MPSVR SR a NIPu a vlastné nákresy inštrukcií. Majú vypracované vstupné materiály v cudzom jazyku pre externé firmy vstupujúce do areálu, ako napr. pre dodávateľov, vodičov kamiónov. Niektorí zamestnávatelia majú vypracované pracovné postupy, vybrané interné smernice vo viacerých jazykoch –

ukrajinský jazyk, ruský jazyk. Zároveň vo veľkých korporátnych firmách sú všetky vnútorné smernice, predpisy a iné pokyny vypracované aj v anglickom jazyku.

- Ak áno, krátko popíšte aké?
- Využívate na vstupné vzdelávanie BOZP aj e-learningové moduly v cudzom jazyku?

Zamestnávateelia nepoužívajú na vstupné vzdelávanie BOZP žiadne e-learningové moduly v cudzom jazyku. Nie sú podľa nich dostupné a v požadovaných jazykoch a kvalite informácií.

5. Akým spôsobom overujete správnosť pochopenia poskytnutého vzdelávania z oblasti BOZP samotným cudzím pracovníkom?

- Písomným testom
- Ústnou odpoveďou pred školiacim pracovníkom (bezpečnostným technikom, revíznym technikom, lektorom a pod.).
- Inštruktážou na pracovnom mieste
- Iným spôsobom popíšte

Zamestnávateelia najčastejšie preferujú ústnu odpoveď pred školiacim pracovníkom. Písomná forma sa neosvedčila vzhľadom na to, že cudzí pracovníci nepoznajú pravidlá slovenského pravopisu a gramatiky a ťažko sa písomne vyjadrujú. Overovanie vedomostí najčastejšie prebieha na pracovnom mieste. Zamestnanec podľa pokynov majstra alebo bezpečnostného technika vykoná sériu krokov, ktoré sa budú vyžadovať pri pracovnej operácii či činnosti. Overí si tak, že porozumel návodu na používanie stroja alebo zariadenia alebo technologického postupu. Pri preradení na inú prácu zamestnávateelia postupujú štandardne ako u iných zamestnancov, a to preškolením a inštruktážou na pracovisku. Postup pri preškolení je v princípe rovnaký ako pri vstupnom a opakovanom oboznamovaní. Po overení týchto zručností zamestnanec podpíše, že tomu porozumel.

6. Vyskytli sa u cudzích pracovníkov pracovné úrazy a iné poškodenia zdravia pri práci počas výkonu práce u Vás? Ak áno, čo bolo hlavnou príčinou?

Väčšina zamestnávateľov, ktorí sa zúčastnili zberu údajov, uviedla, že úrazovosť cudzích zamestnancov sledujú v rámci celofiremného reportu. Nevedú si samostatnú

evidenciu, ani nijakým spôsobom štatisticky nevyhodnocujú pomer úrazov cudzích zamestnancov k domácim zamestnancom.

7. Zisťujete si na pravidelnej báze vo Vašom podniku spokojnosť cudzích pracovníkov z pracovnými podmienkami a BOZP? Vyhodnocujete pracovnú úrazovosť cudzích pracovníkov a prijímate nejaké opatrenia?

Zamestnávatelia si toto nezisťujú.

8. Popíšte prosím svoje skúsenosti a poznatky zo zamestnávania cudzích pracovníkov (ich mentalitu, návyky, prispôsobovanie sa našim podmienkam a pod., dodržiavanie predpisov v oblasti BOZP a pod.) Bude to cenná informácia do príkladov dobrej praxe pri zamestnávaní cudzích pracovníkov v SR.

Zamestnávatelia sa vo väčšine prípadov vyjadrili, že sú s cudzími zamestnancami spokojní – rýchlo sa prispôbili, boli spoľahliví, dodržiavali pokyny, ochotní pracovať, proaktívny prístup, snaha naučiť sa slovenský jazyk. V niektorých prípadoch zamestnávatelia uviedli, že mali výnimočne problémy s cudzími zamestnancami, ale bohužiaľ situácia na pracovnom trhu ich núti zamestnávať cudzích zamestnancov, či už z dôvodu nedostatočnej kvalifikácie (napr. nedostatok zvaračov) alebo nedostatok pracovnej sily na trhu (napr. dlhodobo nezamestnaní bez pracovných návykov a bez záujmu o prácu).

Zhrnutie

Všeobecne možno konštatovať, že zamestnávatelia sú s prácou cudzincov na pracovisku veľmi spokojní. Podľa ich slov sú cudzinci ústretoví, priateľskí, nekonfliktní a dodržiavajú pravidlá na pracovisku. Väčšina respondentov navyše uviedla, že najväčšou výhodou cudzincov (hlavne pokiaľ ide o Ukrajincov a Srbov) je, že u nich evidujú vyššiu pracovnú efektivitu v porovnaní so slovenskými zamestnancami, ktorí podľa ich slov, častokrát nemajú záujem pracovať a/alebo robiť prácu nad rámec svojich povinností. Naopak, hlavne Ukrajinci a Srbi sú veľmi pracovití a nemajú problém pracovať nadčasy a počas víkendov (dožadujú sa pracovať čo najviac). Cudzinci sú podľa názoru zamestnávateľov motivovaní primárne zárobkom, nakoľko v porovnaní s ich domácou krajinou tu vedia zarobiť

podstatne viac. Zamestnávateľa takýto prístup veľmi oceňujú a vítajú, nakoľko cudzincami vedia pokrývať problematické zmeny, ktorými sú hlavne práca v nočných časoch a počas víkendov. Zamestnávateľa sa vo väčšine prípadov vyjadrili, že sú s cudzími zamestnancami spokojní – rýchlo sa prispôsobili, boli spoľahliví, dodržiavali pokyny, ochotní pracovať, proaktívny prístup, snaha naučiť sa slovenský jazyk. V niektorých prípadoch zamestnávateľa uviedli, že mali výnimočne problémy s cudzími zamestnancami, ale bohužiaľ situácia na pracovnom trhu ich núti zamestnávať cudzích zamestnancov, či už z dôvodu nedostatočnej kvalifikácie (napr. nedostatok zvaračov) alebo nedostatok pracovnej sily na trhu (napr. dlhodobo nezamestnaní bez pracovných návykov a bez záujmu o prácu).

V. PANDÉMIA COVID-19 A ZAMESTNÁVANIE CUDZINCŮV V SR

Pobyt cudzincův na území SR počas pandémie COVID-19

Z dôvodu vzniku ohrozenia verejného zdravia a nevyhnutnosti prijať opatrenia podľa zákona o civilnej ochrane obyvateľstva, vláda Slovenskej republiky vyhlásila 11. marca 2020 mimoriadnu situáciu na území Slovenskej republiky. Ústredný krízový štáb SR prijal 12. marca 2020 okrem iných aj cestovné obmedzenia v súvislosti s ochorením COVID-19. Postupne sa opatrenia menili podľa epidemiologickej situácie. Došlo k zmene a aktualizácii niektorých zákonov vo vzťahu k cudzím pracovníkom.

Zmeny v zákone o pobyte cudzincův v súvislosti s krízovou situáciou spôsobenou ochorením COVID-19

Národná rada SR schválila novelu zákona č. 404/2011 Z.z. o pobyte cudzincův a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o pobyte cudzincův“), ktorá rieši viaceré situácie v súvislosti so šírením ochorenia COVID-19. *Pozn.: Za krízovú situáciu sa považuje mimoriadna situácia, núdzový stav alebo výnimočný stav vyhlásený v súvislosti s ochorením COVID-19.*

Osoby bez udeleného pobytu na Slovensku

Ak ste **legálne vstúpili** na Slovensko (napr. na základe víz alebo v rámci bezvízového styku) a nemáte udelený pobyt, ste oprávnený sa na Slovensku zdržiavať až **do uplynutia jedného mesiaca od odvolania krízovej situácie**.

Osoby s udeleným pobytom na Slovensku

Ak by platnosť Vášho prechodného, trvalého alebo tolerovaného pobytu **mala uplynúť počas krízovej situácie** alebo do jedného mesiaca od odvolania krízovej situácie, Váš pobyt nezanikne. Jeho **platnosť bude predĺžená** až do uplynutia **dvoch mesiacov** od odvolania krízovej situácie.

Ak máte udelený prechodný pobyt alebo trvalý pobyt na päť rokov a počas krízovej situácie sa zdržiavate v zahraničí, môžete žiadosť o obnovenie prechodného pobytu alebo o udelenie trvalého pobytu na neobmedzený čas podať na **zastupiteľskom úrade SR** (veľvyslanectve, generálnom konzuláte).

Ak počas krízovej situácie nemôžete podať žiadosť o udelenie alebo obnovenie pobytu, cudzinecká polícia bude môcť k vašej žiadosti prijať aj **doklady staršie ako 90 dní**, ak tieto doklady neboli staršie ako 90 dní v čase krízovej situácie a zároveň ste do podania žiadosti nevystovali z územia Slovenska.

Ak máte udelený prechodný pobyt na účel podnikania a budúci rok budete žiadať o jeho obnovenie, **nebudete musieť splniť zákonnú podmienku minimálneho príjmu/zisku** za tento rok, ak k žiadosti priložíte čestné vyhlásenie o tom, že vaša podnikateľská činnosť bola ovplyvnená trvaním krízovej situácie počas predchádzajúceho zdaňovacieho obdobia.

Lehoty

Nasledujúce lehoty, po uplynutí ktorých cudzinecká polícia môže začať rušiť Váš prechodný pobyt, sa predlžujú o obdobie trvania krízovej situácie:

- **60 dní od zániku zamestnania**, ak máte udelený prechodný pobyt na účel zamestnania,
- **30 dní od úspešného vykonania záverečnej skúšky**, maturitnej skúšky, záverečnej pomaturitnej skúšky alebo absolventskej skúšky, ak máte prechodný pobyt na účel štúdia,
- **30 dní od riadneho skončenia štúdia na vysokej škole**, ak máte prechodný pobyt na účel štúdia alebo osobitnej činnosti (činnosť vyplývajúca z programov vlády SR alebo z programov EÚ).

Do odvolania krízovej situácie neplynú lehoty na:

- **odovzdanie dokladu o zdravotnom poistení** (štandardná lehota: 30 dní od prevzatia dokladu o prechodnom pobyte)
- **odovzdanie lekárskeho posudku** potvrdzujúceho, že osoba netrpí chorobou ohrozujúcou verejné zdravie (štandardná lehota: 30 dní od prevzatia dokladu o prechodnom pobyte alebo trvalom pobyte na päť rokov, resp. 30 dní od podania žiadosti o vydanie modrej karty na cudzineckej polícii alebo od podania žiadosti

o udelenie trvalého pobytu na neobmedzený čas dieťať a osoby s trvalým pobytom na neobmedzený čas)

- **hlásenie zmeny** mena, priezviska, osobného stavu, štátnej príslušnosti, údajov v cestovnom doklade, výmeny cestovného dokladu a zmenu miesta pobytu (štandardná lehota: 5 pracovných dní odo dňa, keď zmena nastala)
- ohlásenie straty, krádeže alebo poškodenia cestovného dokladu alebo dokladov vydaných podľa zákona o pobyte cudzincov (napr. dokladu o pobyte) (štandardná lehota: 5 pracovných dní odo dňa, keď sa o strate, krádeži alebo poškodení osoba dozvedela)
- **oznámenie zániku účelu pobytu** (štandardná lehota: 3 pracovné dni)
- **vycestovanie** (štandardná lehota: posledný deň oprávneného pobytu alebo 30 dní od vykonateľnosti rozhodnutia, ktorým bola žiadosť o udelenie/obnovenie pobytu zamietnutá alebo pobyt zrušený)
- **podanie žiadosti o vydanie nového dokladu o pobyte**, ak záznamy v ňom nezodpovedajú skutočnosti alebo ak došlo k strate, krádeži, poškodeniu alebo zneužitiu dokladu (štandardná lehota: 5 pracovných dní)
- oznámenie zmeny údajov v doklade „Dodatočné údaje o zamestnaní“ (štandardná lehota: 5 pracovných dní)
- odovzdanie pracovnej zmluvy, ak žiadateľ o vydanie modrej karty priložil k žiadosti o jej vydanie písomný prísľub zamestnávateľa (štandardná lehota: 30 dní od prevzatia dokladu o pobyte)
- oznámenie začiatku a skončenia nezamestnanosti držiteľa modrej karty (štandardná lehota: 5 pracovných dní)
- hlásenie zmeny zamestnávateľa držiteľa modrej karty (štandardná lehota: najneskôr 5 pracovných dní pred nástupom)

Obdobie trvania krízovej situácie sa nezapočítava do 180-dňovej lehoty, ktorú má cudzinec štandardne k dispozícii na vstup na územie Slovenska po udelení prechodného alebo trvalého pobytu. Ministerstvo vnútra môže odpustiť aj zmeškanie inej lehoty, ak lehota uplynula počas trvania krízovej situácie.

Povinnosti

Do odvolania krízovej situácie **nie ste povinní**:

- vycestovať do siedmich dní po odpadnutí dôvodov zotrvania na Slovensku, ak dôvodom zotrvania bolo poskytovania ústavnej starostlivosti súvisiacej s neodkladnou zdravotnou starostlivosťou alebo trvanie karanténneho opatrenia,
- zabezpečiť vycestovanie dieťaťa narodeného na Slovensku alebo na území členského štátu EÚ do 90 dní od narodenia, ak rodič nepodal žiadosť o udelenie pobytu pre dieťa
- vycestovať v lehote na vycestovanie určenej v rozhodnutí o administratívnom vyhostení.

Zmeny v zákone o službách zamestnanosti v súvislosti s krízovou situáciou spôsobenou ochorením COVID-19

Od 21. 5. 2020 je účinná novela zákona o službách zamestnanosti. Podľa tejto novely sa predlžuje platnosť potvrdení o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, potvrdení o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a povolení na zamestnanie, ktorá by inak uplynula počas mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu alebo do jedného mesiaca odo dňa odvolania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu. Platnosť potvrdení/povolení bude predĺžená do uplynutia dvoch mesiacov odo dňa odvolania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny vydalo „Usmernenie k zamestnaniu štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorým uplynula platnosť prechodného pobytu na účel zamestnania v čase krízovej situácie.“

Z Usmernenia:

V zmysle § 131i ods. 1 zákona o pobyte cudzincov:

(1) Platnosť prechodného pobytu, trvalého pobytu alebo tolerovaného pobytu, ktorá by inak uplynula počas mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 (ďalej len „krízová situácia“), alebo ktorého platnosť by skončila do jedného mesiaca od odvolania krízovej situácie, sa predlžuje až do uplynutia dvoch mesiacov od odvolania krízovej situácie.

Štátny príslušník tretej krajiny, zamestnaný:

- podľa § 21b zákona o službách zamestnanosti (potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta), ktorému v čase krízovej situácie uplynie prechodný pobyt na účel zamestnania alebo podal žiadosť o obnovenie prechodného pobytu a v čase krízovej situácie ešte nebol obnovený prechodný pobyt,
- podľa § 22 zákona o službách zamestnanosti (povolenie na zamestnanie), ktorému v čase krízovej situácie uplynie prechodný pobyt na účel zamestnania, prechodný pobyt na účel zlúčenia rodiny alebo prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v ČŠ, alebo podal žiadosť o obnovenie uvedených pobytov a v čase krízovej situácie ešte nebol obnovený prechodný pobyt,

môže v období uvedenom v § 131i ods. 1 zákona o pobyte cudzincov pracovať za podmienok:

- bez potreby vydania nového potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta resp. udelenia nového povolenia na zamestnanie,
- len u zamestnávateľa, u ktorého pracoval v čase udeleného prechodného pobytu a v pracovnej zmluve budú uzatvorené minimálne rovnaké podmienky ako doteraz (t.j. nedochádza k zmene miesta výkonu práce, profesie ani zamestnávateľa),
- zamestnávateľ doložil úradu práce platnú pracovnú zmluvu.

Povinnosť zamestnávateľa

Zamestnávateľ písomne informuje úrad práce, sociálnych vecí a rodiny o zamestnaní takýchto štátnych príslušníkov tretích krajín do siedmich pracovných dní odo dňa nástupu do zamestnania predložením kópie platnej pracovnej zmluvy.

V prípade zmeny miesta výkonu práce do iného okresu, zmeny zamestnávateľa alebo pracovnej pozície musia tieto zmeny prejsť povoľovacím procesom príslušného úradu práce tak ako to prebiehalo doposiaľ.

§ 72ao zákona č. 5/2004, ktorý sa novelizoval zákonom č. 127/2020 Z. z.

Platnosť potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a povolenia na zamestnanie, ktorá by inak uplynula počas mimoriadnej

situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do jedného mesiaca odo dňa odvolania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19, sa predlžuje do uplynutia dvoch mesiacov odo dňa odvolania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19. V zmysle horeuvedených predpisov sa platnosť dotknutých potvrdení/povolení ukončením núdzového stavu ešte neskončí nakoľko naďalej trvá mimoriadna situácia. Platnosť sa skončí uplynutím 2 mesiacov odo dňa odvolania mimoriadnej situácie.

Karanténne opatrenia

Všeobecné povinnosti

1. Ak ste v posledných 14 dňoch pred príchodom na Slovensko navštívili niektorý členský štát **Európskej únie** alebo Island, Nórsko, Lichtenštajnsko, Švajčiarsko či Veľkú Britániu, musíte po prekročení hraníc SR absolvovať **izoláciu v domácom prostredí** alebo v karanténnom ubytovacom zariadení. Vaša izolácia sa skončí:

- získaním **negatívneho výsledku RT-PCR testu** na ochorenie COVID-19
- v prípade **bezpríznakového priebehu** izolácie **dovršením jej 14. dňa**
- v prípade bezpríznakového priebehu izolácie detí do **desiatich rokov** ukončením povinnosti domácej izolácie pre osoby žijúce s nimi v spoločnej domácnosti.

2. Ak ste v posledných 14 dňoch pred príchodom na Slovensko navštívili krajinu, ktorá **nie je členským štátom EÚ** (s výnimkou Islandu, Nórska, Lichtenštajnska, Švajčiarska a Veľkej Británie), musíte po prekročení hraníc SR absolvovať **izoláciu v domácom prostredí** alebo v karanténnom ubytovacom zariadení. Vaša izolácia sa skončí:

- získaním **negatívneho výsledku RT-PCR testu** na ochorenie COVID-19
- v prípade bezpríznakového priebehu izolácie detí do **desiatich rokov** ukončením povinnosti domácej izolácie pre osoby žijúce s nimi v spoločnej domácnosti

Po dobu domácej izolácie sa izolácia nariaďuje i osobám žijúcim s vami v spoločnej domácnosti.

V súvislosti s izoláciou máte tieto povinnosti:

- najneskôr bezprostredne pri vstupe do SR sa **registrovať** na webe **korona.gov.sk/ehranica**
- počas svojho pobytu na Slovensku byť schopný sa **preukázať** potvrdením o registrácii príslušníkom Policajného zboru SR
- podrobiť sa laboratórnej diagnostike na ochorenie COVID-19 **najskôr v ôsmy deň izolácie** v domácom prostredí
- ak vstupujete na Slovensko **leteckou dopravou**, vyplniť elektronický formulár zverejnený na webovej stránke <https://www.mindop.sk/covid/>
- svoje umiestnenie v izolácii **oznámiť** telefonicky alebo elektronicky svojmu všeobecnému lekárovi, resp. pediatri. Ak nemáte na Slovensku uzatvorenú dohodu o poskytovaní zdravotnej starostlivosti, musíte umiestnenie do izolácie oznámiť miestne príslušnému lekárovi samosprávneho kraja.

„S účinnosťou od 01. septembra 2020 do odvolania sa všetkým prevádzkovateľom podľa § 48 ods. 4 písm. c) a e) v spojení s § 12 ods. 2 písm. h) zákona č. 355/2007 Z.z. nariaďuje nasledovné:

- prevádzkovateľ musí pri vstupe na pracovisko alebo do priestorov prevádzky od pracovníkov v pracovnoprávnom pomere, štátnozamestnaneckom pomere alebo inom obdobnom pomere (napr. SZČO) požadovať preukázanie splnenia povinnosti 2 absolvovať izoláciu v domácom prostredí ukončenú negatívnym výsledkom RT-PCR testu na ochorenie COVID-19 vykonaným v laboratóriách na území Slovenskej republiky, alebo potvrdením o prekročení štátnej hranice Slovenskej republiky starším ako 10 dní, vyplývajúcej tejto osobe z opatrenia Úradu verejného zdravotníctva SR OLP/6850/2020 zo dňa 28. 08. 2020 v znení neskorších opatrení. Pokiaľ sa táto osoba nie je schopná uvedeným preukázať, je prevádzkovateľ povinný túto skutočnosť oznámiť príslušnému regionálnemu úradu verejného zdravotníctva v jeho územnom obvode a odoprieť tejto osobe vstup do všetkých priestorov pracoviska alebo prevádzky“.

Na základe usmernenia majú zamestnávateľia zakázať cudzím štátnym príslušníkom, ktorí pre nich pracujú, vstup na územie svojich prevádzok, ak nepreukážu, že boli po príchode zo zahraničia zaregistrovaní na ÚVZ SR a v karanténe, a že majú negatívny test na nový koronavírus. V spolupráci s konzíliom epidemiológov navrhli, že ľudia z takzvaných menej

bezpečných krajín by mali na územie SR vstúpiť po tom, ako sú zaregistrovaní na regionálnom úrade verejného zdravotníctva a najskôr na piaty deň testovaní. Netýka sa to len zamestnancov, ale aj ľudí, ktorí vykonávajú prácu na základe živnosti.

Pracovníci zo zahraničia – aktuálny stav

Koronakríza znižuje postupne počet cudzincov pracujúcich na Slovensku. Kým ku koncu februára 2020 na Slovensku pracovalo 78,2-tisíc občanov z iných krajín, ku koncu septembra 2020 ich počet postupne znížil na 72,6-tisíc. Medziročne pritom na Slovensku minulý mesiac pracovalo o 1,9-tisíc cudzincov menej. Vyplýva to z údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Najpočetnejšou skupinou cudzincov pracujúcich na Slovensku sú naďalej Ukrajinci. V septembri 2020 ich na slovenskom trhu práce ubudlo 375, čím sa celkový počet Ukrajincov pracujúcich u nás znížil na 20,8-tisíc.

Počet Srbov pracujúcich na Slovensku klesol o 564 osôb na 11,2-tisíc. Spomedzi občanov z krajín Európskej únie bolo na Slovensku najviac Rumunov, ktorých u nás pracovalo 8,1-tisíc, nasledovali Česi so 6-tisíc pracovníkmi a na treťom mieste boli Maďari, ktorých za prácou na Slovensko prišlo 5-tisíc.

Viac ako štvrtina cudzincov na Slovensku pracovala ku koncu septembra 2020 v Bratislave. V piatich okresoch hlavného mesta Slovenska bolo totiž zamestnaných 20,7-tisíc cudzincov. Nasleduje okres Trnava, ktorý v rovnakom období zaevidoval 6,4-tisíc zamestnaných cudzincov. Úrad práce v Malackách vykázal 3,3-tisíc pracujúcich občanov pochádzajúcich z iných krajín. Naopak, len desať cudzích štátnych príslušníkov pracovalo na konci septembra v okrese Medzilaborce. Pracovníci zo zahraničia sa majú povinne preukázať negatívnym testom na nový koronavírus. Pracovníci Úradu verejného zdravotníctva (ÚVZ) SR pripravili usmernenie pre zamestnávateľov, u ktorých pracujú cudzinci.

VI. NÁVRH UKÁŽKOVEJ HODINY BOZP PRE VZDELÁVANIE CUDZÍCH PRACOVNÍKOV

Aby bolo vzdelávanie BOZP pre cudzích pracovníkov čo najzrozumiteľnejšie, je vhodné na úvod zvoliť aj netradičnú formu, a to premietnuť niekoľko animovaných filmov NAPO od Európskej agentúry BOZP. Filmy prijateľnou formou poukazujú na riziká, ohrozenia a nebezpečenstvá pri jednotlivých činnostiach. Ilustračný obrázok NAPO je na obrázku č. 1.

Obrázok č. 1: NAPO postavička



Napr.:

<https://www.napofilm.net/sk/learning-with-napo/napo-for-teachers>

<https://www.napofilm.net/sk/napos-films/napo-work-height>

https://www.napofilm.net/sk/napos-films/films?page=1&view_mode=page_grid

<https://www.napofilm.net/sk/napos-films/napo-dust-work>

<https://www.napofilm.net/sk/napos-films/napo-when-stress-strikes>

a ďalšie.

Dôležité sú aj rôzne letáky a brožúry, ktoré sú dostupné na web stránkach Národného inšpektorátu práce, Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, na stránkach Migračného informačného centra IOM a pod. Ich web linky sú uvedené v prílohe č. 5 a v použitej literatúre.

Vstupné školenie BOZP

Osnova

Osnova právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP pre vstupné oboznamovanie zamestnancov

Dodržiavanie právnych predpisov o ochrane a bezpečnosti zdravia pri práci (§ 39 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce) je jednou zo základných povinností zamestnanca. Našou povinnosťou ako zamestnávateľa je Vás o týchto povinnostiach poučiť. Tieto povinnosti sú doplnené aj o povinnosti zamestnanca z požiarnej ochrany.

V zmysle Zákonníka práce bolo vykonané vstupné školenie zamestnanca s nasledovným obsahom:

1. Oboznámenie s vnútornými predpismi firmy

Obsah a spôsob oboznámenia § 7 ods. 5 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a pravidelnosť opakovaného oboznámenia musia byť prispôbované charakteru práce vykonávanej zamestnancom, jeho pracovisku a iným okolnostiam, ktoré sa týkajú výkonu práce, najmä pracovným prostriedkom, pracovným postupom, novým alebo zmeneným nebezpečenstvám a ohrozeniam.

2. Základné povinnosti zamestnanca v zmysle Zákonníka práce a zákona o BOZP (§ 12) sú:

- podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu,
- pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi,
- byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,
- dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, s ktorými bol s nimi riadne oboznámený,
- v období, v ktorom má nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodržiavať liečebný režim určený ošetroujúcim lekárom,

- hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,
- zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania, a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám,
- zamestnanci sú povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb,
- dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásady bezpečnej práce, zásady ochrany zdravia pri práci a zásady bezpečného správania na pracovisku a určené pracovné postupy, s ktorými bol riadne a preukázateľne oboznámený,
- spolupracovať so zamestnávateľom a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť v potrebnom rozsahu tak, aby im umožnil plniť povinnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a úlohy uložené príslušným inšpektorátom práce alebo iným orgánom dozoru,
- vykonávať práce, obsluhovať a používať pracovné prostriedky, materiály, nebezpečné látky a ostatné prostriedky v súlade s návodom na používanie, s ktorým bol riadne a preukázateľne oboznámený,
- poznatkami, ktoré sú súčasťou vedomostí a zručností v rámci získanej odbornej spôsobilosti,
- obsluhovať pracovné prostriedky podľa prílohy č. 1a k zákonu č. 124/2006 Z. z. činnosti, ktoré môže fyzická osoba vykonávať len na základe platného preukazu, osvedčenia alebo dokladu podľa § 16 ods. 1 písm. b).

Fyzická osoba môže len na základe platného preukazu, osvedčenia alebo dokladu podľa § 16 ods. 1 písm. b) vykonávať činnosť:

a) revízneho technika vyhradených technických zariadení tlakových,

b) osoby na obsluhu kotla I. až V. triedy,

c) osoby na opravu kotla I. až V. triedy a na opravu potrubného vedenia na rozvod nebezpečnej kvapaliny s najvyšším dovoleným tlakom nad 1 MPa,

- d) revízneho technika vyhradených technických zariadení zdvíhacích,
- e) osoby na obsluhu mobilného žeriava výložníkového typu a vežového žeriava výložníkového typu,
- f) osoby na obsluhu pohyblivej pracovnej plošiny na podvozku s motorovým pohonom, ktorá je určená na prevádzku na pozemných komunikáciách, a s výškou zdvihu nad 1, 5 m,
- g) osoby na opravu osobného výtahu a nákladného výtahu s povolenou dopravou osôb,
- h) viazača bremien,
- i) revízneho technika vyhradených technických zariadení plynových,
- j) osoby na obsluhu vyhradených technických zariadení plynových s vysokou mierou ohrozenia (skupina A) pracujúcich s nebezpečnými plynmi okrem zariadení určených na zásobovanie plynom z kovových tlakových nádob stabilných alebo z kovových tlakových nádob na dopravu plynov (tlakové stanice) a zariadení určených na rozvod plynov,
- k) osoby na opravu vyhradených technických zariadení plynových s vysokou mierou ohrozenia (skupina A) pracujúcich s nebezpečnými plynmi,
- l) elektrotechnika, samostatného elektrotechnika a elektrotechnika na riadenie činností alebo na riadenie prevádzky na vyhradených technických zariadeniach elektrických,
- m) revízneho technika vyhradených technických zariadení elektrických,
- n) osoby na obsluhu motorových vozíkov,
- o) osoby pracujúcej vo výške 1, 5 m a viac nad povrchom zeme pomocou špeciálnej horolezeckej a speleologickej techniky,
- p) osoby na montáž a demontáž lešenia (lešenár),
- q) osoby na obsluhu vybraných stavebných strojov a zariadení, a to:
 - 1. strojov a zariadení na zemné práce (dozéra, rýpadla a hĺbidla, nakladacieho a vykladacieho stroja, frézy a ryhovača, skrejpera, rúrového ukladača, valca),

2. strojov a zariadení na výrobu, spracúvanie a presun betónových zmesí (betonárky),

3. špeciálneho motorového snehového stroja, kompresora,

r) osoby na obsluhu vybraných poľnohospodárskych strojov a zariadení, a to:

1. samohodných rezačiek,

2. obilných kombajnov,

3. špeciálnych strojov na zber poľnohospodárskych plodín,

s) osoby na obsluhu vybraných lesníckych strojov, a to:

1. vyťahovačov,

2. univerzálnych a špeciálnych traktorov používaných pri sústredovaní dreva,

3. kolesových a pásových vyvážacích súprav na drevo a drevné sortimenty,

4. stabilných lanových dopravných zariadení v lesníctve,

5. jednoúčelových a viacúčelových zariadení na ťažbu, odvetvovanie, krátenie a odkôrňovanie stromov a drevných sortimentov,

- náležite používať bezpečnostné a ochranné zariadenia, nevyrad'ovať ich z prevádzky a svojvoľne ich nemeniť,
- používať určeným spôsobom pridelené osobné ochranné pracovné prostriedky,
- dodržiavať zákaz vstupovať do priestoru, zdržiavať sa v priestore a vykonávať činnosti, ktoré by mohli bezprostredne ohroziť jeho život alebo zdravie,
- zúčastňovať sa na oboznamovaní a inom vzdelávaní zabezpečovanom zamestnávateľom v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a podrobiť sa overovaniu jeho znalosti,
- podrobiť sa lekárskeym preventívnym prehliadkam,
- oznamovať bez zbytočného odkladu vedúcemu zamestnancovi alebo podľa potreby bezpečnostnému technikovi, zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť, tie nedostatky, ktoré by pri práci mohli ohroziť bezpečnosť alebo zdravie, najmä bezprostredné a

vážne ohrozenie života alebo zdravia, a podľa svojich možností zúčastňovať sa na ich odstraňovaní,

- nepožívať alkoholické nápoje, omamné látky a psychotropné látky na pracoviskách a v priestoroch zamestnávateľa a v pracovnom čase aj mimo týchto pracovísk a priestorov, nenastupovať pod ich vplyvom do práce,
- podrobiť sa vyšetreniu, ktoré vykonáva zamestnávateľ alebo príslušný orgán štátnej správy, aby zistil, či zamestnanec nie je pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok,
- dodržiavať určený zákaz fajčenia na pracoviskách,
- zúčastňovať sa na rekondičných pobytoch, ak bol na ne vyslaný.

3. Dĺžka pracovného času je najviac 40 h týždenne.

Stanovenie začiatku a konca pracovného času v našej firme je nasledovné:

Zamestnancovi sa poskytuje pracovná prestávka na jedenie a oddych v trvaní najmenej 30 min. Táto prestávka sa nezapočítava do pracovnej zmeny a jej začiatok sa určuje takto:

.....

2. zmena.....

3. zmena..... .

Zamestnanec má nárok na nepretržitý odpočinok v trvaní aspoň 12 h. medzi koncom jednej zmeny a začiatkom druhej zmeny.

Zamestnanec má nárok na nepretržitý odpočinok raz týždenne v dĺžke 24 h.

4. OOPP

Naša firma (názov firmy) poskytuje zamestnancovi osobné ochranné pracovné prostriedky v zmysle vlastného zoznamu na poskytovanie OOPP, ktorý je u každého vedúceho zamestnanca.

5. Úraz v práci

Zamestnancovi, ktorý utrpel pracovný úraz alebo u ktorého sa zistila choroba z povolania, naša firma (názov firmy) poskytne náhradu v rozsahu, v ktorom za škodu zodpovedá, za:

- stratu na zárobku,
- bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia,
- účelovo vynaložené náklady spojené s liečením,
- vecnú škodu.

Hlásenie pracovných úrazov a nebezpečných udalostí

Zamestnanec má právo:

- nahliadnuť do osobného spisu a robiť si z neho odpisy,
- na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami,
- na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase,
- vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môže podávať svoje návrhy,
- prerokúvať so zamestnávateľom všetky otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci súvisiace s jeho prácou,
- odmietnuť vykonať prácu alebo opustiť pracovisko a odobrať sa do bezpečia, ak sa dôvodne domnieva, že je bezprostredne a vážne ohrozený jeho život alebo zdravie, alebo život alebo zdravie iných osôb.

6. Diskriminácia v práci

Pokiaľ sa zamestnanec cíti diskriminovaný, mal by to ihneď oznámiť vedeniu cez niektorého zástupcu zamestnancov. Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania.

7. Práca s bremenami a Smerné hmotnostné hodnoty oboma rukami zdvíhaných a prenášaných bremien, maximálna hmotnosť bremena a maximálna celozmenová hmotnosť za zmenu pre mužov a ženy rôznych vekových kategórií v základnej polohe postojacky a pri priaznivých a nepriaznivých podmienkach v trvaní maximálne 1 hodinu za zmenu.

Zamestnanec je povinný byť na začiatku pracovného času už na svojom pracovisku a odchádzať z neho až po skončení pracovného času.

Postihnutý alebo svedok pracovného úrazu alebo nebezpečnej udalosti je povinný ihneď upovedomiť o úraze svojho nadriadeného alebo iného zamestnanca, ktorý je najbližším nadriadeným postihnutého.

Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zástupcov zamestnancov uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov, ak zákon neustanoví inak.

Bremená s hmotnosťou 30 – 50 kg u mužov možno zdvíhať nepretržite počas 1 hodiny. Prestávky medzi časovými úsekmi na zdvíhanie bremien nesmú byť kratšie ako 30 minút. Na práce spojené s dlhodobou a pravidelnou manipuláciou s bremenami treba vyžiadať stanovisko príslušného orgánu na ochranu zdravia.

Pri práci v sede a dvíhaní bremena jednou rukou nesmie byť jeho hmotnosť väčšia ako 5 kg.

8. Poučenie zamestnancov obsluhujúcich elektrické zariadenia (§ 20 vyhlášky č. 508/2009 Z. z.)

Obsluha elektrického zariadenia:

- Obsluhu elektrických zariadení, spotrebičov, môžu vykonávať iba preukázateľne poučení pracovníci v súlade s požiadavkami príslušných STN.
- Uvádzanie zariadení, spotrebičov do prevádzky je možné len v súlade s návodom na obsluhu, ktorý je vydaný výrobcom.
- Obsluhujúci sa smie dotýkať len tých častí prístrojov, spotrebičov, ktoré sú určené pre manipuláciu a obsluhu.

- Poučeným zamestnancom nie je dovolené vykonávať zásahy do elektrických zariadení, spotrebičov, nesmie snímať žiadne kryty. Zvlášť neprípustné je vykonávať demontáž krytov označených výstražným bleskom.
- Obsluhované časti elektrických zariadení a manipulačné priestory musia byť trvalo prístupné, podobne ako musí byť dostupný hlavný vypínač.
- Pri poškodení elektrického zariadenia, spotrebiča alebo pri poruche, ktorá by mohla ohroziť bezpečnosť a zdravie, resp. spôsobiť materiálnu škodu, musí zamestnanec ihneď chybu ohlásiť nadriadenému.
- Pri premiestňovaní elektrických prístrojov a spotrebičov musia byť vypojené zo siete.

Samozrejme, do osnovy môžu byť pridané špecifiká toho-ktorého pracoviska a podniku.

POUŽITÁ LITERATÚRA A ZDROJE

1. ARMSTRONG, M. 2007. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada Publishing
2. ĎURĎOVIČOVÁ, M. 1995. *Význam vzdelávania dospelých v Slovenskej republike v transformačnom procese a úloha podnikov v ďalšom vzdelávaní*. In: *Práca a sociálna politika*, roč. 3, č. 11-12, str. 4-5
3. EURÓPSKY PARLAMENT, 2005. SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY 2005/36/ES zo 7. septembra 2005 o uznávaní odborných kvalifikácií (Text s významom pre EHP)
4. KORDOŠOVÁ, M. 2019. *Odstraňovanie bariér a zvyšovanie úrovne BOZP u zahraničných pracovníkov I. etapa. Správa z výskumnej úlohy*. IVPR. 2019. Bratislava
5. KORDOŠOVÁ, M.: *BOZP pri praktickom vyučovaní a pri príprave a povolanie*, Wolters Kluwer, Bratislava, Manažment školy v praxi, 2015
6. KORDOŠOVÁ, M.: *Desatoro BOZP žiaka/študenta*, Wolters Kluwer, Bratislava, Manažment školy v praxi, 2015
7. KORDOŠOVÁ, M.: *Bezpečnosť práce žiaka pri praktickom vyučovaní a praktickej príprave na povolanie*, Wolters Kluwer, Bratislava, Manažment školy v praxi, 2015
8. KORDOŠOVÁ, M., URDZIKOVÁ, J. 2018. *Výchova a vzdelávanie k BOZP a prevencii rizík v školských vzdelávacích programoch v odbornom vzdelávaní a príprave žiakov na povolanie vo vybraných stredných školách vzhľadom na potreby príslušných odvetví hospodárstva SR. Správa z výskumnej úlohy*. IVPR. 2018. Bratislava
9. KORDOŠOVÁ, M., URDZIKOVÁ, J. 2017. *Komparatívna analýza systému výchovy a vzdelávania k BOZP v školskom vzdelávaní vo vybraných krajinách EÚ. Správa z výskumnej úlohy, 1.etapa*. IVPR. 2017. Bratislava
10. LESÁKOVÁ, M. 2000. *Kultúra firmy a perspektívy vzdelávania v komerčnej organizácii*. In: *Knižnica a informácie*, roč. 32, č. 9-10, s. 358-360
11. PALEČEK, M. a kol. 2011. *Odstraňování bariér a zvyšování úrovně BOZP u zahraničních pracovníků. Závěrečná zpráva z projektu*. VVÚBP, 2011. Praha
12. PERICHTOVÁ, B. 2013. *Problematica štátneho riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci*. [online]. Dostupné: https://www.ia.gov.sk/data/files/np_csd_I/Statne/Statne_riadenie_BOZP_12.pdf

13. PERICHTOVÁ, B. Stres na pracovisku a proces riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v podnikovej praxi [online]. [citované 2.10.2013]
14. SVOBODOVÁ, L. a kol. 2011.Odstraňování bariér a zvyšování úrovně BOZP u zahraničních pracovníků. Informace a komunikace. Příloha závěrečné zprávy č. IV. Závěrečná zpráva z projektu. VVÚBP, Praha
15. VAŠEČKA, M. 2009. Postoje verejnosti k cudzincom a zahraničnej migrácii v Slovenskej republike, IOM, Bratislava, ISBN 978-80-9700307-0-4, 139 s.
16. VETRÁKOVÁ, Milota. 2011. *Ludské zdroje a ich riadenie*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, Ekonomická fakulta, 2011

Internetové zdroje

<https://www.bozpinfo.cz/josra/zamestnavani-cizincu-z-neeuropskych-zemi-z-pohledu-bozp>

<https://osha.europa.eu/sk/themes/mainstreaming-osh-education>

https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/4b98374d-60b5-46b0-9aa2-31504f782717/Module%201_SK_general%20awareness%20on%20OSH.pdf

<https://www.finreport.sk/agenturne-spravy/na-slovensku-ubudaju-pracujuci-cudzinci-sposobila-to-najma-koronakriza/>

http://migracia.euroiuris.sk/assets/files/brozura_sk.pdf

https://www.stipendia.sk/_user/documents/publikacie/navigacia-vstup_a_pobyt_SK-2018-final.pdf

https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2020/02/Pracuj-bezpecne_ENG.pdf

https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2020/02/Pracuj-legalne_ENG.pdf

https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2020/02/Pracuj-legalne_SRB.pdf

https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2020/02/Pracuj-legalne_UKR.pdf

<file:///C:/Users/kordosovam/Downloads/zamestnavanie-cudzincov-na-Slovensku-ALL-WEB.pdf>

https://www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/aktuality/zamestnanie-statneho-prislusnika-tretej-krajiny-pocas-krizovej-situacie.html?page_id=997258

<https://admin4all.eu/covid-19/covid-19-information-leaflet-for-migrant-population/>

<https://admin4all.eu/covid-19/covid-19-information-leaflet-for-migrant-population/>

<https://www.mindop.sk/covid/>

file:///C:/Users/kordosovam/Downloads/IOM_VNS_2019_SK_WEB.pdf

PRÍLOHY

Príloha č. 1



PRACUJ LEGÁLNE
PRACUJ BEZPEČNE

Dotazník pre zamestnávateľov

Vážení zamestnávatelia,

Obraciam sa na Vás so žiadosťou o vyplnenie krátkeho dotazníka k problematike zamestnávania cudzích pracovníkov (cudzincov z EÚ a mimo EÚ). Dotazník slúži na účely vyhľadávania dobrej praxe v podnikoch a organizáciách v SR, ktorí zamestnávajú cudzích pracovníkov a majú s tým skúsenosti, ktoré sú vhodné na publikovanie. Je súčasťou výskumnej úlohy: VÚ „Odstraňovanie bariér a zvyšovanie úrovne BOZP u zahraničných pracovníkov. II. etapa.

Výskumná úloha je riešená v spolupráci medzi Národným inšpektorátom práce a Inštitútom pre výskum práce a rodiny v Bratislave.

Zaujímajú nás hlavne otázky k problematike vzdelávania v oblasti BOZP, sprostredkovanie informácií, zabezpečenie správneho pochopenia a zároveň správneho dodržiavania predpisov a inštrukcií cudzími pracovníkmi.

Dotazník je anonymný a bude použitý len za účelom výskumného projektu. V prípade záujmu, môžete zverejniť aj kontakt a skúsenosti.

Veríme, že vďaka Vašej pomoci spoločne prispejeme ku zlepšovaniu pracovných podmienok v oblasti BOZP a dosiahneme zdravé a bezpečné pracoviská vo všetkých organizáciách na Slovensku.

Ďakujeme za ochotu a spoluprácu.

RNDr. Miroslava Kordošová, PhD.

zodpovedná riešiteľka výskumnej úlohy

1. Označte predmet a oblasť Vašej ekonomickej činnosti (špecifikujte oblasť, v ktorej pôsobíte podľa klasifikácie ekonomických činností - SK NACE):

- ☐ Sekcia A. Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov
- ☐ Sekcia B. Ťažba a dobývanie
- ☐ Sekcia C. Priemyselná výroba
- ☐ Sekcia D. Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu
- ☐ Sekcia E. Dodávka vody; čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov
- ☐ Sekcia F. Stavebníctvo
- ☐ Sekcia G. Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel a motocyklov
- ☐ Sekcia H. Doprava a skladovanie
- ☐ Sekcia I. Ubytovacie a stravovacie služby
- ☐ Sekcia J. Informácie a komunikácia
- ☐ Sekcia K. Finančné a poisťovacie činnosti
- ☐ Sekcia L. Činnosti v oblasti nehnuteľností
- ☐ Sekcia M. Odborné, vedecké a technické činnosti
- ☐ Sekcia N. Administratívne a podporné služby
- ☐ Sekcia A. Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie
- ☐ Sekcia B. Vzdelávanie
- ☐ Sekcia C. Zdravotníctvo a sociálna pomoc
- ☐ Sekcia D. Umenie, zábava a rekreácia
- ☐ Sekcia E. Ostatné činnosti
- ☐ Sekcia F. Činnosti domácností ako zamestnávateľov; nediferencované činnosti v domácnostiach produkujúce tovary a služby na vlastné použitie
- ☐ Sekcia G. Činnosti extra teritoriálnych organizácií a združení

V akom VÚC pôsobíte? Označte X

Bratislavskom.....

Nitrianskom.....

Trnavskom.....

Trenčianskom.....

Žilinskom.....

Banskobystrickom.....

Prešovskom.....

Košickom.....

V prípade záujmu napíšte kontakt

(nepovinné).....

.....

2. Koľko zamestnancov v súčasnosti máte vo Vašej organizácii:

.....

3. Zamestnávate vo svojej organizácii aj cudzích (cudzincov z EÚ aj mimo EÚ)

.....

Ak áno, z akých krajín vypíšte prosím

.....

.....

.....

4. Ako zabezpečujete vzdelávanie v oblasti BOZP cudzích pracovníkov (cudzincov z EÚ a mimo EÚ)

Označte X aj viacej možností

- Používate služby tlmočníka?

.....

- Máte vyškolených vlastných zamestnancov so znalosťou jazykov?

- Máte pripravené vzdelávacie pomôcky (letáky, brožúrky, písomnú informáciu v cudzom jazyku?

.....

Ak áno, krátko popíšte aké?

-
-
-
- Využívate na vstupné vzdelávanie BOZP aj e-learningové moduly v cudzom jazyku?.....
.....

5. Akým spôsobom overujete správnosť pochopenia poskytnutého vzdelávania z oblasti BOZP samotným cudzím pracovníkom?

Označte X aj viacej možností

- Písomným testom.....
- Ústnou odpoveďou pred školiacim pracovníkom (bezpečnostným technikom, revíznym technikom, lektorom a pod.)
.....
- Inštruktážou na pracovnom mieste.....
- Iným spôsobompopíšte.....

6. Vyskytli sa u cudzích pracovníkov pracovné úrazy a iné poškodenia zdravia pri práci počas výkonu práce u Vás?

.....

Ak áno, čo bolo hlavnou príčinou?

.....

7. Zisťujete si na pravidelnej báze vo Vašom podniku spokojnosť cudzích pracovníkov z pracovnými podmienkami a BOZP? Vyhodnocujete pracovnú úrazovosť cudzích pracovníkov a prijímate nejaké opatrenia?

Prosím popíšte

.....

.....

8. Popíšte prosím svoje skúsenosti a poznatky zo zamestnávania cudzích pracovníkov (ich mentalitu, návyky, prispôsobovanie sa našim podmienkam a pod., dodržiavanie predpisov v oblasti BOZP a pod.) Bude to cenná informácia do príkladov dobrej praxe pri zamestnávaní cudzích pracovníkov v SR.

.....

.....

.....

.....

Príloha č.2

ŽIADOSŤ O UDELENIE VÝNIMKY NA VSTUP NA ÚZEMIE SLOVENSKEJ REPUBLIKY (Podľa bodu 6. opatrenia Úradu verejného zdravotníctva SR pri ohrození verejného zdravia)		
Žiadateľ:		
Názov spoločnosti:		
Sídlo:		
IČO:		
Telefón a email:		
Žiadame o výnimku na vstup pre: (zadajte len požadované údaje)		
Meno Priezvisko	Číslo cestovného dokladu	Dátum vstupu na územie SR
Dôvod udelenia výnimky na vstup:		
Potvrdzujem, že údaje uvedené v tejto žiadosti sú úplné, pravdivé a preukázateľné a som si vedomý dôsledkov, ktoré môžu vyplynúť z uvedenia nepravdivých alebo neúplných údajov.		
V..... dňa.....		
a priezvisko, funkcia, podpis)		(meno
(obchodné meno žiadateľa)		

Príloha č. 3

údaje žiadateľa (meno, priezvisko, dátum narodenia a adresa trvalého pobytu)

A D R E S Á T:

Národný inšpektorát práce

Masarykova 10

040 01 Košice

VEC

Žiadosť o uznanie odbornej spôsobilosti (uviesť činnosť/povolanie)

Ja, dolupodpísaný *meno, priezvisko, dátum narodenia a adresa trvalého pobytu*, žiadam o uznanie odbornej spôsobilosti (uviesť činnosť/povolanie), získanej/získaného v členskom štáte Európskej únie (uviesť štát) na území Slovenskej republiky.

S pozdravom

V dňa

Podpis

Prílohy k žiadosti:

- kópia občianskeho preukazu,
- overená kópia dokladu o odbornej spôsobilosti (resp. iné súvisiace doklady),
- úradný preklad dokladu o odbornej spôsobilosti (úradný preklad sa v súlade so zákonom o štátnom jazyku nevyžaduje od občana Českej republiky),

- doklad preukazujúci vykonávanie príslušného povolania najmenej jeden rok v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas alebo v rovnocennom trvaní pracovného pomeru na kratší pracovný čas počas predchádzajúcich desiatich rokov vystavený zamestnávateľom žiadateľa, ak činnosť/povolanie, ktoré žiada uznať na území Slovenskej republiky, nie je regulovaným povolaním v štáte, v ktorom žiadateľ získal odbornú spôsobilosť,
- správny poplatok vo výške 16,50 EUR: e-kolok zakúpený na pobočke Slovenskej pošty alebo potvrdenie o elektronickej úhrade správneho poplatku na účet Národného inšpektorátu práce.

Príloha č. 4

Záznam zo vstupného/opakovaného školenia na pracovisku*

Meno a priezvisko zamestnanca:

.....

Pracovná funkcia:.....

Pracovisko:.....

Spoločnosť (uvedie sa v prípade DPZ**, brigádnika a pod.):

.....

Vypracoval:.....

Dátum:

Podpis:

Schválil:

Dátum:

Podpis:

Rozsah školenia:

Rozsah praktického zácviku (od - do):

Osnova vstupného/opakovaného školenia na pracovisku*

Povinné položky

1. Oboznámenie s pracovným prostredím a účelom práce na konkrétnom pracovisku.
2. Správna organizácia práce na pracovisku, príprava pracoviska a jeho vybavenia a zariadenia na prácu, ktorá bude prispievať k bezpečnému vykonávaniu práce – pravidlá a usporiadanie budúceho pracoviska, ako aj uloženie pracovných prostriedkov, materiálu, výrobkov a pod.
3. Zásady bezpečnosti práce a bezpečného správania sa priamo na pracovisku.

Získanie potrebných návykov – pracovná disciplína vo vzťahu k práci, dodržiavanie pracovnej doby, príchod na pracovisko oddychnutý, vyhýbanie sa nemiestnemu žartovaniu, dodržiavanie zákazu prichádzať na pracovisko pod vplyvom alkoholu, omamných a psychotropných látok a požívať ich na pracovisku, kontrola pracovného náradia pred začiatkom práce a používanie len bezchybných nástrojov a náradia, používanie a obsluhovanie zariadení bez preukazu, osvedčenia resp. dokladu, správna manipulácia s elektrickým náradím a pod.

4. Politika BOZP.

5. Pracovný poriadok.

6. Traumatologický plán pracoviska – organizácia prvej pomoci na konkrétnom pracovisku – Informácia o tom, kto je vzdelávaný na konkrétnom pracovisku pre poskytovanie prvej pomoci, kde sú na konkrétnom pracovisku umiestnené lekárničky a pod.

7. Havarijný plán pracoviska.

8. Poučenie o únikových a prístupových cestách na konkrétnom pracovisku.

9. Poukázanie na nebezpečné miesta priamo na pracovisku, na pracovné riziká súvisiace s výkonom pracovnej činnosti; informovanie o existujúcom a predvídateľnom nebezpečenstve a ohrození, o dopadoch, ktoré môžu spôsobiť na zdraví, a s ochranou pred nimi – konkrétne priamo na pracovisku – pozri register nebezpečenstiev a ohrození.

10. Zoznam zástupcov zamestnancov pre BOZP na danom pracovisku.

11. Zakázané činnosti priamo na pracovisku – napr. zákaz používania mobilných telefónov a iných elektronických prehrávačov pri obsluhu pracovných prostriedkov, zákaz vstupu do priestorov označených značkou "Zákaz vstupu nepovolaným osobám", ak tam nevykonávajú pracovnú činnosť, zákaz znehodnocovať a odstraňovať vyvesené bezpečnostné predpisy a bezpečnostné označenie, zákaz opúšťať pracovisko bez súhlasu nadriadeného a pod. – konkrétne vymenovať.

12. Poučenie o používaní konkrétneho druhu osobných ochranných pracovných prostriedkov (OOPP) vrátane praktickej ukážky ich používania (vrátane povinnosti používať pridelené OOPP na konkrétnu činnosť) a starostlivosť o ne.

13. Poučenie o zákaze fajčenia a požívania alkoholických, omamných a psychotropných látkach a o dôsledkoch porušenia tohto zákazu.

14. Zoznam prác a pracovísk zakázaných tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacim ženám, mladistvým; zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám – konkrétne podľa pracoviska.

15. Postup pri vzniku úrazu – upozornenie na možnosti vzniku pracovného úrazu priamo na pracovisku a o vzniku konkrétnych úrazov na danom pracovisku s vysvetlením príčin ich vzniku (vrátane konkrétneho hlásenia vzniku pracovného úrazu a nebezpečnej udalosti – komu a ako).

16. Práca vo výškach – povinnosť držať sa zábradlia pri chôdzi po schodoch.

17. Kardinálne a zlaté pravidlá.

Príloha č. 5

Národný inšpektorát práce vydal v rámci kampane „Pracuj legálne – Pracuj bezpečne“ dva informačné letáky, ktoré obsahujú základné informácie z predmetných oblastí v prehľadnej a pútavej forme. Z dôvodu stále väčšieho nárastu zamestnancov zo zahraničia na území Slovenskej republiky vám prinášame tieto letáky aj v rôznych jazykových verziách. V prílohe vo formáte PDF nájdete leták Pracuj bezpečne v angličtine a leták Pracuj legálne v angličtine, srbčine a ukrajinčine. Zároveň si môžete tieto letáky prezerat' aj online po [kliknutí na tento odkaz.](#)

https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2020/02/Pracuj-bezpecne_ENG.pdf

https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2020/02/Pracuj-legalne_ENG.pdf

https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2020/02/Pracuj-legalne_SRB.pdf

https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2020/02/Pracuj-legalne_UKR.pdf