

Všeobecný prehľad

Zamestnávať mladistvých prácou nadčas a prácou v noci možno

1. len s písomným súhlasom ich zákonných zástupcov;
2. len so súhlasom lekára;
3. len výnimočne ak sú starší ako 16 rokov môžu vykonávať nočnú prácu nepresahujúcu 1 hodinu ak je to potrebné pre ich výchovu na povolanie.

Zástupcovia zamestnancov v zmysle Zákonníka práce sú:

1. príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Zástupcom zamestnancov je aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.
2. vyšší odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník.
3. zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú:

1. predpisy na ochranu života a predpisy na ochranu zdravia, hygienické a protiepidemiologické 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.
2. predpisy na ochranu života a predpisy na ochranu zdravia, hygienické a protiepidemiologické 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. Predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú aj pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vydané zamestnávateľmi.
3. pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vydané zamestnávateľmi.

Medzi základné povinnosti zamestnanca v zmysle Zákonníka práce patrí:

1. dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený.
2. dodržiavať všetky právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
3. dodržiavať bezpečnostné a protipožiarne predpisy vzťahujúce sa na prácu vykonávanú v organizácii.

Pracovný čas zamestnanca je:

1. pre všetkých zamestnancov pracujúcich v jedno, dvoj, trojzmených a nepretržitých prevádzkach najviac 40 hodín týždenne. Kratší pracovný čas možno dohodnúť v kolektívnej zmluve.
2. najviac 43 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac 40 hodín týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne.
3. najviac 40 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac 38 a 3/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne.

Pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity je:

1. najviac 33 a 1/2 hodiny týždenne.
2. najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne.
3. musí zamestnávateľ dohodnúť s príslušným regionálnym úradom verejného zdravotníctva.

Mladistvý zamestnanec mladší ako 16 rokov má pracovný čas najviac:

1. 30 hodín týždenne pre jedného zamestnávateľa. Mladistvý zamestnanec starší ako 16 rokov má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne pre jedného zamestnávateľa. Pracovný čas mladistvého zamestnanca nesmie v priebehu 24 hodín presiahnuť osem hodín.
2. 33 hodín týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov. Mladistvý zamestnanec starší ako 16 rokov má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov.
3. 30 hodín týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov. Mladistvý zamestnanec starší ako 16 rokov má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov. Pracovný čas mladistvého zamestnanca nesmie v priebehu 24 hodín presiahnuť osem hodín.

Pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas je najviac:

1. 54 hodín týždenne;
2. 48 hodín týždenne;
3. novela zákonníka práce zrušila limit na nadčasovú prácu a táto je výlučne na dohode medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi prestávku na odpočinok a jedenie

1. ak jeho pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, a to v trvaní 30 minút;
2. ak jeho pracovná zmena je dlhšia ako štyri hodiny, a to v trvaní 30 minút;
3. ak jeho pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, a to v trvaní jednej hodiny.

Mladistvému zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako štyri a 1/2 hodiny,

1. je zamestnávateľ povinný poskytnúť prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 15 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie.
2. je zamestnávateľ povinný poskytnúť prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, môže byť o trvanie tejto prestávky skrátený pracovný čas.
3. je zamestnávateľ povinný poskytnúť prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie.

Práca nadčas je:

1. práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien;
2. práca vykonávaná zamestnancom so súhlasom zamestnávateľa nad rámec zákonom určeného pracovného času;
3. práca dohodnutá medzi zamestnancom a zamestnávateľom nad rámec určeného týždenného pracovného času vyplývajúceho z vopred určeného rozvrhnutia pracovných zmien.

V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu:

1. 250 hodín;
2. najviac 150 hodín;
3. podľa vzájomnej dohody, ktorá musí byť odsúhlasená zástupcami zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa:

1. práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno;
2. práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno alebo ktorú vykonával pri nalievavých opravárskych prácach alebo prácach, bez ktorých vykonania by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu

alebo pri mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu;

3. práca nadčas ktorú zamestnanec vykonával pri naliehavých opravárskych prácach alebo prácach, bez ktorých vykonania by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu.

Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce:

1. nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne pri prácach podľa odseku 8 a na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu;
2. nemožno nariadiť prácu nadčas bez súhlasu príslušného regionálneho úradu verejného zdravotníctva;
3. nemožno nariadiť prácu nadčas.

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci:

1. pred zaradením na nočnú prácu, ďalej podľa potreby, tiež ak o to požiada tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako 12 mesiacov;
2. pred zaradením na nočnú prácu, pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok, kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce a ak o to požiada tehotná žena alebo matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaci žena;
3. kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce. Tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov nesmie vykonávať nočnú prácu.

Ochrana práce v zmysle Zákonníka práce je:

1. systém opatrení vyplývajúcich z právnych predpisov, organizačných opatrení, technických opatrení, zdravotníckych opatrení a sociálnych opatrení zameraných na utváranie pracovných podmienok zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca;
2. systém opatrení smerujúcich k zaisteniu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zachovaniu zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca;
3. systém sociálnych opatrení.

Starostlivosť o bezpečnosť a zdravie zamestnancov pri práci a o zlepšovanie pracovných podmienok ako základných súčastí ochrany práce:

1. má prioritu pred plánovaním a plnením pracovných úloh. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je stav pracovných podmienok, ktoré vylučujú alebo minimalizujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých činiteľov pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov;
2. je rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou plánovania a plnenia pracovných úloh;
3. je rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou plánovania a plnenia pracovných úloh. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je stav pracovných podmienok, ktoré vylučujú alebo minimalizujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých činiteľov pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov.

Znalosť právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je:

1. 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;
2. u vedúcich zamestnancov jednou zo základných podmienok výkonu práce;

3. nadradenou zložkou kvalifikačných predpokladov. Pri hodnotení pracovných výsledkov treba v prvom rade prihliadať na dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Zamestnávateľ je v zmysle Zákonníka práce v rozsahu svojej pôsobnosti povinný:

1. sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam;
2. sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel zriadiť bezpečnostno-technickú službu;
3. v rámci svojich možností zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

Zamestnanci majú v zmysle Zákonníka práce právo:

1. na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci;
2. na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a na rekondičné pobyty za účelom ochrany zdravia pri práci, ktorú vykonáva;
3. 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.

U zamestnávateľa, u ktorého pôsobí odborová organizácia,

1. má odborový orgán právo so súhlasom inšpektorátu práce vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci;
2. má odborový orgán právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci;
3. môže so súhlasom zamestnávateľa odborový orgán vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov

1. môžu podať sťažnosť na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny;
2. môžu podať sťažnosť na príslušnom orgáne inšpekcie práce;
3. sa môžu domáhať svojich práv písomne podaním podnetu na inšpektoráte bezpečnosti práce.

Zamestnávateľ pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov

1. dohodne spôsob zamestnávania a odmeňovania so zástupcami zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci;
2. nesmie používať spôsob úkolového odmeňovania práce, ktorý predstavuje ohrozenie bezpečnosti mladistvých zamestnancov;
3. nesmie používať taký spôsob odmeňovania práce, ktorý by viedol pri zvyšovaní pracovných výkonov k ohrozeniu bezpečnosti a zdravia mladistvých zamestnancov.

Nebezpečná udalosť je udalosť:

1. pri ktorej bola ohrozená bezpečnosť alebo zdravie zamestnanca a došlo k poškodeniu jeho zdravia;
2. pri ktorej bola ohrozená bezpečnosť alebo zdravie zamestnanca, ale nedošlo k poškodeniu jeho zdravia;

3. pri ktorej nebola ohrozená bezpečnosť alebo zdravie zamestnanca, ale došlo k poškodeniu jeho zdravia.

Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti,

1. ak zamestnanec odmietol vykonať prácu, prerušil prácu alebo opustil pracovisko, aby odišiel do bezpečia, ak sa bezdôvodne domnieval, že je bezprostredne a vážne ohrozený jeho život alebo zdravie, alebo život alebo zdravie iných osôb;
2. ak zamestnanec odmietol vykonať prácu, prerušil prácu alebo opustil pracovisko, aby odišiel do bezpečia, ak sa domnieval, že je vážne ohrozený jeho život alebo zdravie, alebo život alebo zdravie iných osôb;
3. ak zamestnanec odmietol vykonať prácu, prerušil prácu alebo opustil pracovisko, aby odišiel do bezpečia, ak sa dôvodne domnieval, že je bezprostredne a vážne ohrozený jeho život alebo zdravie, alebo život alebo zdravie iných osôb.

Zamestnávateľ je povinný počas užívania stavieb a ich súčastí, pracovných priestorov, prevádzky pracovných prostriedkov a používania pracovných postupov zabezpečiť

1. vedenie predpísanej technickej dokumentácie tak, aby primerane zodpovedala aktuálnemu stavu;
2. vedenie predpísanej technickej dokumentácie;
3. vedenie predpísanej technickej dokumentácie tak, aby zodpovedala skutočnému stavu.

Autorizovaný bezpečnostný technik je bezpečnostný technik,

1. ktorý po absolvovaní najmenej dvoch rokov odbornej praxe bezpečnostného technika po získaní osvedčenia bezpečnostného technika úspešne vykonal skúšku pred skúšobnou komisiou vymenovanou Národným inšpektorátom práce;
2. ktorý po absolvovaní najmenej piatich rokov odbornej praxe bezpečnostného technika po získaní osvedčenia bezpečnostného technika úspešne vykonal skúšku pred skúšobnou komisiou vymenovanou Národným inšpektorátom práce;
3. ktorý po absolvovaní najmenej troch rokov odbornej praxe bezpečnostného technika po získaní osvedčenia bezpečnostného technika úspešne vykonal skúšku pred skúšobnou komisiou vymenovanou Národným inšpektorátom práce.

Autorizovaný bezpečnostný technik, ktorému bolo odobraté osvedčenie autorizovaného bezpečnostného technika, môže o vykonanie odbornej skúšky požiadať

1. najskôr po uplynutí šiestich mesiacov od odobratia osvedčenia autorizovaného bezpečnostného technika;
2. najskôr po uplynutí jedného roka odo dňa nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o odobratí osvedčenia autorizovaného bezpečnostného technika;
3. najskôr po uplynutí troch mesiacov od odobratia osvedčenia autorizovaného bezpečnostného technika.

Zamestnávateľ v rámci svojej kontrolnej činnosti:

1. zabezpečuje kontrolu, meranie a hodnotenie faktorov pracovného prostredia len ak mu to nariadil príslušný orgán na ochranu zdravia;
2. zabezpečuje kontrolu, meranie a hodnotenie faktorov pracovného prostredia;
3. zabezpečuje kontrolu, meranie a hodnotenie faktorov pracovného prostredia podľa vlastného uváženia.

Osobitné skupiny zamestnancov sú:

1. tehotné ženy, matky do 9. mesiaca po pôrode, dojčiace ženy;
2. tehotné ženy, mladiství, zamestnanci so zdravotným postihnutím;
3. tehotné ženy, matky do 9. mesiaca po pôrode, dojčiace ženy, mladiství a zamestnanci so zdravotným postihnutím.

Povinnosti zamestnávateľa a opatrenia ustanovené zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o znení a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa v nevyhnutnom rozsahu vzhľadom na povahu činnosti vzťahujú na:

1. fyzickú osobu, ktorá sa nachádza s vedomím zamestnávateľa v jeho priestore;
2. fyzickú osobu, ktorá sa nachádza bez vedomia zamestnávateľa na jeho pracovisku alebo v jeho priestore;
3. fyzickú osobu, ktorá sa nachádza s vedomím zamestnávateľa na jeho pracovisku alebo v jeho priestore.

Na zaistenie BOZP prostredníctvom OOPP je zamestnávateľ povinný:

1. udržiavať OOPP v použiteľnom stave a funkčnom stave a dbať o ich riadne používanie;
2. dohodnúť so zamestnancami udržiavať poskytnuté OOPP v použiteľnom a funkčnom stave;
3. dbať o riadne používanie OOPP zamestnancami.

Náklady spojené so zaisťovaním BOZP je povinný znášať:

1. zamestnanec;
2. zamestnávateľ;
3. zdravotná poisťovňa.

Za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi pri účasti na rekondičnom pobyte, alebo v priamej súvislosti s ním zodpovedá:

1. príslušné zariadenie, v ktorom je zamestnanec na rekondičnom pobyte;
2. zamestnanec;
3. zamestnávateľ, ktorý jeho účasť na rekondičnom pobyte určil.

V zmysle zákona č. 124/2006 Z.z. je zamestnanec vo vzťahu k práci povinný:

1. podrobiť sa lekárske preventívnym prehliadkam;
2. napísať čestné prehlásenie o svojom zdravotnom stave;
3. podrobiť sa preventívnym lekárske prehliadkam len na prácu v noci a vykonávaní rizikových prác.

Fyzická osoba, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, môže vykonávať odborné prehliadky a odborné skúšky a opravy vyhradeného technického zariadenia

1. iba na základe oprávnenia vydaného oprávnenou právnickou osobou;
2. bez oprávnenia, ak je odborne spôsobilá;
3. za predpokladu, že zamestnáva odborne spôsobilé osoby.

Oprávnenie na vykonávanie odborných prehliadok a skúšok VTZ sa vydáva:

1. na 5 rokov
2. na dobu neurčitú
3. na 10 rokov

Osvedčenie alebo preukaz na obsluhu VTZ sa vydáva fyzickej osobe na:

1. neurčitý čas
2. 5 rokov
3. 10 rokov

Fyzická osoba, ktorá má osvedčenie alebo preukaz na obsluhu VTZ je povinná absolvovať aktualizáciu odbornú prípravu u osoby oprávnenej na výchovu a vzdelávanie:

1. každých 10 rokov
2. nemusí absolvovať
3. každých 5 rokov

Zamestnávateľ je povinný registrovať pracovný úraz, ktorým bola spôsobená:

1. pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako 3 dni, alebo smrť zamestnanca, ku ktorej došlo následkom pracovného úrazu;
2. pracovná neschopnosť trvajúca viac ako 5 dní, alebo smrť zamestnanca, ku ktorej prišlo následkom pracovného úrazu;
3. pracovná neschopnosť trvajúca viac ako 40 dní, alebo smrť zamestnanca, ku ktorej prišlo následkom pracovného úrazu.

Zamestnávateľ je povinný uchovávať záznam o registrovanom pracovnom úraze:

1. 10 rokov
2. 3 roky
3. 5 rokov

Zamestnávateľ je povinný záznam o registrovanom pracovnom úraze doručiť zamestnancovi, ktorý utrpel úraz:

1. do 3 dní odo dňa, keď sa o úraze dozvedel;
2. do 5 dní odo dňa, keď sa o úraze dozvedel;
3. do 8 dní odo dňa, keď sa o úraze dozvedel.

Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností je uvedený v prílohe 1 zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov môže zastupovať nie viac ako:

1. 50 zamestnancov;
2. 100 zamestnancov;
3. počet zamestnancov sa určí po dohode s miestne príslušným inšpektorátom práce.

Vykonávať bezpečnostnotechnickú službu dodávateľským spôsobom bez oprávnenia vydaného Národným inšpektorátom práce môže vykonávať:

1. fyzická osoba, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, je oprávnená osobne vykonávať bezpečnostnotechnickú službu dodávateľským spôsobom bez tohto oprávnenia, ak je bezpečnostným technikom alebo autorizovaným bezpečnostným technikom;
2. fyzická osoba, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, je oprávnená osobne vykonávať bezpečnostnotechnickú službu dodávateľským spôsobom bez tohto oprávnenia, ak je autorizovaným bezpečnostným technikom;
3. právnická osoba, ktorá nie je zamestnávateľom, je oprávnená osobne vykonávať bezpečnostnotechnickú službu dodávateľským spôsobom bez tohto oprávnenia, ak je bezpečnostným technikom alebo autorizovaným bezpečnostným technikom.

Funkciu autorizovaného bezpečnostného technika je možné kumulovať len:

1. s činnosťami zameranými na ochranu života alebo zdravia, prevenciu závažných priemyselných havárií, ochranu pred požiarmi a na vykonávanie odborných prehliadok a odborných skúšok vyhradených technických zariadení;
2. s funkciou energetika;
3. po dohode so zamestnávateľom.

Osvedčenie bezpečnostného technika sa vydáva:

1. na 5 rokov
2. na neurčitý čas
3. na 10 rokov

Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov ustanovuje:

1. špeciálne zásady prevencie a základné podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a na vylúčenie rizík a faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce;
2. zásady prevencie a základné podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a na vylúčenie rizík a faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce;
3. všeobecné zásady prevencie a základné podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a na vylúčenie rizík a faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce.

Na účely zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je zamestnávateľ fyzická osoba alebo právnická osoba, ktorá:

1. zamestnáva fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, uskutočňuje praktické vyučovanie žiakov učilišťa, žiakov odborného učilišťa;
2. zamestnáva fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu;
3. zamestnáva fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, uskutočňuje praktické vyučovanie žiakov učilišťa, žiakov odborného učilišťa, žiakov strednej školy a študentov vysokej školy.

Na účely zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je nebezpečná udalosť:

1. udalosť, pri ktorej bola ohrozená bezpečnosť a zdravie zamestnanca a došlo k poškodeniu jeho zdravia;
2. udalosť, pri ktorej bola ohrozená bezpečnosť alebo zdravie zamestnanca, ale nedošlo k poškodeniu jeho zdravia;
3. udalosť, pri ktorej bola ohrozená bezpečnosť, ale nedošlo k poškodeniu zdravia zamestnanca.

Na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci prostredníctvom osobných ochranných pracovných prostriedkov je zamestnávateľ povinný v zmysle zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov:

1. vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a z pracovného prostredia;
2. vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov na základe posúdenia rizika;
3. vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov na základe hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a z pracovného prostredia.

V zmysle zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov povinnosti zamestnancov pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pri vykonávaní potrebných opatrení:

1. ovplyvňujú zodpovednosť zamestnávateľa za plnenie povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci;
2. môžu ovplyvniť zodpovednosť zamestnávateľa za plnenie povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci;
3. neovplyvňujú zodpovednosť zamestnávateľa za plnenie povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

V zmysle zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa zamestnancovi musí na celý čas rekondičného pobytu:

1. zabezpečiť programovo riadený zdravotný režim, ubytovanie a celodenné stravovanie; Ubytovanie a celodenné stravovanie sa nezabezpečuje pri rehabilitácii v súvislosti s prácou.
2. zabezpečiť programovo riadený zdravotný režim;
3. zabezpečiť programovo riadený zdravotný režim a pri internátnom rekondičnom pobyte aj ubytovanie.

Podľa § 15 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov môže zamestnávateľ vykonávať odborné prehliadky, odborné skúšky a opravy vyhradeného technického zariadenia a plnenie tlakovej nádoby na dopravu plynov vrátane plnenia nádrže motorového vozidla plynom len na základe:

1. oprávnenia a osvedčenia na činnosť;
2. oprávnenia na činnosť;
3. osvedčenia na činnosť.

Podľa § 16 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je fyzická osoba, ktorá má osvedčenie alebo preukaz, povinná vo svojej odbornej činnosti dodržiavať:

1. právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci;
2. právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci;
3. predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Podľa § 17 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je zamestnávateľ povinný po prijatí oznámenia bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu:

1. príslušnému zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť, príslušnému útvaru Policajného zboru, príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru, ak ide o závažný pracovný úraz;
2. príslušnému zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť, príslušnému útvaru Policajného zboru, ak zistené skutočnosti nasvedčujú, že v súvislosti s pracovným úrazom bol spáchaný trestný čin, príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru, ak ide o závažný pracovný úraz;
3. príslušnému zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť, príslušnému útvaru Policajného zboru, ak zistené skutočnosti nasvedčujú, že v súvislosti s pracovným úrazom bol spáchaný trestný čin, príslušnému inšpektorátu práce.

Podľa § 17 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je zamestnávateľ povinný záznam o registrovanom pracovnom úraze do ôsmich dní odo dňa, keď sa o tomto pracovnom úraze dozvedel:

1. zaslať príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru a doručiť zamestnancovi, ktorý utrpel registrovaný pracovný úraz, alebo pozostalým, ak zamestnanec zomrel v dôsledku pracovného úrazu;
2. zaslať príslušnému inšpektorátu práce;
3. zaslať príslušnému inšpektorátu práce a doručiť zamestnancovi, ktorý utrpel registrovaný pracovný úraz.

Podľa § 19 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je zamestnávateľ povinný zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zabezpečiť na plnenie úloh podľa odseku 3 predmetného zákona:

1. vzdelávanie, poskytnúť v primeranom rozsahu pracovné voľno bez náhrady mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie;
2. vzdelávanie, poskytnúť v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie;
3. vzdelávanie, poskytnúť v primeranom rozsahu pracovné voľno bez náhrady mzdy.

Podľa § 21 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov odborný zamestnanec preukazuje odbornú spôsobilosť:

1. dokladom o odbornej spôsobilosti;
2. prehlásením o odbornej spôsobilosti ;
3. dokladom o spôsobilosti.

Podľa § 23 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov bezpečnostný technik, ktorému bolo odobraté osvedčenie bezpečnostného technika, môže vykonať skúšku najskôr po uplynutí:

1. jedného roka odo dňa nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o odobratí osvedčenia bezpečnostného technika;
2. troch mesiacov od odobratia osvedčenia bezpečnostného technika prehlásením o odbornej spôsobilosti;
3. šiestich mesiacov od odobratia osvedčenia bezpečnostného technika prehlásením o odbornej spôsobilosti.

Podľa § 27 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov vydá Národný inšpektorát práce žiadateľovi oprávnenie na výchovu a vzdelávanie:

1. do 30 dní od podania žiadosti;
2. do 60 dní od podania žiadosti;
3. do 90 dní od podania žiadosti.

Podľa § 29 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov kontrolujú plnenie úloh zamestnávateľov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci:

1. iba odborové orgány;
2. orgány zastupujúce zamestnancov;
3. odborové orgány a iné orgány zastupujúce zamestnancov.

Zákon 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:

1. ustanovuje všeobecné zásady prevencie a základné podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a na vylúčenie rizík a faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov;
2. ustanovuje zákaz vykonávania nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, výkon kontroly, povinnosti kontrolného orgánu a postih za porušenie zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania;
3. upravuje inšpekciu práce, ktorej prostredníctvom sa presadzuje ochrana zamestnancov pri práci a výkon štátnej správy v oblasti inšpekcie práce.

Inšpekcia práce je:

1. dozor nad dodržiavaním pracovnoprávných vzťahov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnancov vrátane pracovných podmienok žien, mladistvých, domácich zamestnancov, osôb so zdravotným postihnutím a osôb, ktoré nedovršili 15 rokov veku a kolektívne vyjednávanie;
2. dozor nad dodržiavaním pracovnoprávných vzťahov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnancov vrátane pracovných podmienok žien, mladistvých, domácich zamestnancov, okrem osôb so zdravotným postihnutím a osôb, ktoré nedovršili 15 rokov veku, na ktorých sa vzťahuje osobitný predpis;
3. dozor nad dodržiavaním pracovnoprávných vzťahov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnancov v zamestnávateľských subjektoch, ktoré sú vymedzené osobitným predpisom.

Inšpekcia práce je dozor nad dodržiavaním:

1. právnych predpisov, ktoré upravujú zákaz nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania;
2. právnych a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane predpisov upravujúcich faktory pracovného prostredia;
3. záväzkov, ktoré vyplývajú z vyšších kolektívnych zmlúv.

Inšpekcia práce je dozor nad dodržiavaním:

1. právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci okrem predpisov upravujúcich faktory pracovného prostredia;
2. právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane predpisov upravujúcich podmienky pracovnoprávných vzťahov;
3. právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane predpisov upravujúcich faktory pracovného prostredia.

Inšpekcia práce sa vykonáva

1. na všetkých pracoviskách zamestnávateľov a fyzických osôb, ktoré sú podnikateľmi a nie sú zamestnávateľmi, vrátane pracovísk nachádzajúcich sa na súkromných pozemkoch a v obydlíach fyzických osôb;
2. na všetkých pracoviskách zamestnávateľov a fyzických osôb, ktoré sú podnikateľmi a nie sú zamestnávateľmi, okrem pracovísk nachádzajúcich sa na súkromných pozemkoch a v obydlíach fyzických osôb;
3. na všetkých pracoviskách zamestnávateľov a fyzických osôb, ktoré sú podnikateľmi a nie sú zamestnávateľmi, vrátane pracovísk nachádzajúcich sa na súkromných pozemkoch a v obydlíach fyzických osôb za účasti príslušníkov polície.

Štátnu správu v oblasti inšpekcie práce vykonávajú orgány štátnej správy, ktorými sú:

1. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, Národný inšpektorát práce, inšpektoráty práce a Slovenská obchodná inšpekcia;
2. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, Národný inšpektorát práce, inšpektoráty práce a dopravná polícia;
3. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, Národný inšpektorát práce a inšpektoráty práce, ak tento zákon neustanovuje inak.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

1. koordinuje činnosť orgánov štátnej správy v oblasti ochrany práce;
2. koordinuje činnosť orgánov štátnej správy v oblasti inšpekcie práce a technickej inšpekcie;
3. v spolupráci s ostatnými ministerstvami Slovenskej republiky koordinuje činnosť orgánov štátnej správy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

1. riadi a kontroluje krajské inšpektoráty práce;
2. riadi a kontroluje Národný inšpektorát práce;
3. riadi, kontroluje a zabezpečuje výkon inšpekcie práce.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky je odvolacím orgánom vo veciach, v ktorých v prvom stupni rozhodol

1. Inšpektorát práce;
2. Národný inšpektorát práce;
3. Krajský súd.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

1. rozhoduje pri pochybnostiach, či sa na pracovisku vykonáva inšpekcia práce;
2. je poradným orgánom pri pochybnostiach, či sa na pracovisku vykonáva inšpekcia práce;
3. každoročne uverejňuje zoznam pracovísk, ktoré podliehajú výkonu inšpekcie práce.

Národný inšpektorát práce riadi a za jeho činnosť zodpovedá

1. generálny riaditeľ, ktorého vymenúva a odvoláva prezident Slovenskej republiky na návrh ministra práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky;
2. generálny inšpektor práce, ktorého vymenúva a odvoláva minister práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky;
3. generálny riaditeľ, ktorého vymenúva a odvoláva minister práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

Národný inšpektorát práce je odvolacím orgánom vo veciach, v ktorých v prvom stupni rozhodol

1. inšpektorát práce;
2. krajský súd;
3. obvodný súd.

Národný inšpektorát práce

1. vydáva inšpektorom práce preukaz inšpektora práce;
2. dáva návrh Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny na vydanie inšpektorom práce preukaz inšpektora práce;
3. vydáva inšpektorom práce preukaz inšpektora práce na návrh generálneho riaditeľa.

Osvedčenie autorizovanému bezpečnostnému technikovi vydáva a odoberá

1. Inšpektorát práce;
2. Národný inšpektorát práce;
3. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny.

Národný inšpektorát práce

1. vydáva a odoberá oprávnenie fyzickej osobe a právnickej osobe na vykonávanie výchovy a vzdelávania v oblasti ochrany práce;
2. vydáva oprávnenie fyzickej osobe a právnickej osobe na vykonávanie výchovy a vzdelávania v oblasti ochrany práce, ktoré odoberá Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny;
3. je kompetentný odobrať oprávnenie fyzickej osobe a právnickej osobe na vykonávanie výchovy a vzdelávania v oblasti ochrany práce, ktoré vydal inšpektorát práce.

Národný inšpektorát práce

1. vydáva a odoberá oprávnenie právnickej osobe a osvedčenie fyzickej osobe na preverovanie plnenia požiadaviek bezpečnosti technických zariadení;
2. vydáva a neodoberá oprávnenie právnickej osobe na preverovanie plnenia požiadaviek bezpečnosti technických zariadení;
3. vydáva a odoberá oprávnenie právnickej osobe na overovanie plnenia požiadaviek bezpečnosti technických zariadení.

Národný inšpektorát práce

1. v spolupráci so Štatistickým úradom SR spracúva a vyhodnocuje údaje o pracovných úrazoch;
2. spracúva a vyhodnocuje údaje o pracovných úrazoch na štatistické účely;
3. spracúva a vyhodnocuje údaje o pracovných úrazoch pre účely verejne prístupného zoznamu pracovných úrazov.

Národný inšpektorát práce

1. vedie centrálny verejne prístupný zoznam fyzických osôb a právnických osôb, ktoré boli skontrolované orgánmi inšpekcie práce za posledný kalendárny rok;
2. vedie centrálny verejne prístupný zoznam fyzických osôb a právnických osôb, ktorí utrpeli ťažký alebo smrteľný pracovný úraz;
3. vedie centrálny verejne prístupný zoznam fyzických osôb a právnických osôb, ktoré v predchádzajúcich piatich rokoch porušili zákaz nelegálneho zamestnávania.

Národný inšpektorát práce

1. predkladá Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky správy o stave ochrany práce a o činnosti Národného inšpektorátu práce za predchádzajúci kalendárny rok do troch mesiacov po jeho skončení;
2. predkladá Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky a krajským inšpektorátom práce správy o stave ochrany práce a o činnosti Národného inšpektorátu práce za predchádzajúci rok do troch mesiacov po jeho skončení;
3. predkladá Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky a Úradu vlády Slovenskej republiky správy o stave ochrany práce a o činnosti Národného inšpektorátu práce za predchádzajúci rok do troch mesiacov po jeho skončení.

Národný inšpektorát práce

1. vydáva a odoberá osvedčenie autorizovanému bezpečnostnému technikovi;
2. dáva návrh Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky na vydanie alebo odobratie osvedčenia autorizovanému bezpečnostnému technikovi;
3. vydáva a odoberá osvedčenie autorizovanému bezpečnostnému technikovi na návrh generálneho riaditeľa.

Národný inšpektorát práce

1. v spolupráci s Ministerstvom školstva 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;
2. 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;
3. vydáva rozhodnutie o vydaní osvedčenia o odbornej spôsobilosti fyzickej osoby, ktorá je občanom členského štátu Európskej únie, na vykonávanie činností, na ktorú osobitný predpis požaduje odbornú spôsobilosť.

Inšpektorát práce

1. vydává a odoberá povolenie na vykonávanie ľahkých prác fyzickou osobou, vo veku do 15 rokov alebo staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky;
2. vydává a odoberá povolenie na vykonávanie ľahkých prác tehotným ženám a matkám do konca 9. mesiaca po pôrode, dojčiacim ženám a mladistvým zamestnancom;
3. vydává a odoberá povolenie právnickým osobám zamestnávať fyzickú osobu, ktorá nedovŕšila 15 rokov veku.

Inšpektorát práce

1. odoberá osvedčenie o odbornej spôsobilosti bezpečnostného technika, o čom bezodkladne informuje právnickú osobu, ktorá vydala osvedčenie;
2. odoberá osvedčenie bezpečnostného technika, ktorý o tejto skutočnosti bezodkladne informuje právnickú osobu, ktorá mu vydala osvedčenie;
3. odoberá osvedčenie bezpečnostného technika, o čom bezodkladne informuje Národný inšpektorát práce a právnickú osobu, ktorá vydala osvedčenie.

Inšpektorát práce

1. je v správnom konaní správnym orgánom druhého stupňa;
2. je v správnom konaní správnym orgánom prvého stupňa;
3. nie je činný v správnom konaní.

Inšpektorát práce podľa § 19 a 20 zákona č. 125/2006 o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov:

1. navrhuje uloženie pokuty Národnému inšpektorátu práce, ktorý rozhoduje o uložení pokuty;
2. rozhoduje o uložení pokuty, o výške pokuty rozhoduje Národný inšpektorát práce;
3. rozhoduje o uložení pokút.

Inšpektora práce

1. na návrh hlavného inšpektora práce vymenúva a odvoláva generálny riaditeľ;
2. na návrh hlavného inšpektora práce vymenúva a odvoláva minister práce, sociálnych vecí a rodiny;
3. na návrh generálneho riaditeľa vymenúva a odvoláva minister práce, sociálnych vecí a rodiny.

Odborná príprava štátneho zamestnanca, ktorý sa uchádza o vymenovanie za inšpektora práce trvá

1. jeden rok
2. pol roka
3. dva roky

Obsah odbornej prípravy uchádzača o vymenovanie za inšpektora práce určuje

1. Inšpektorát práce;
2. Národný inšpektorát práce;
3. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny.

Inšpektor práce

1. nesmie byť členom riadiacich orgánov právnických osôb, ktoré podliehajú výkonu inšpekcie práce;
2. nesmie byť členom riadiacich ani poradných orgánov právnických osôb, ktoré podliehajú výkonu inšpekcie práce;
3. nesmie byť členom riadiacich, poradných ani kontrolných orgánov právnických osôb, ktoré podliehajú výkonu inšpekcie práce.

Inšpektor práce je pri výkone inšpekcie práce oprávnený

1. vstupovať voľne a kedykoľvek do priestorov na pracoviská podliehajúce inšpekcii práce, na súkromné pozemky a komunikácie smie inšpektor vstúpiť iba za účasti polície;
2. vstupovať voľne a kedykoľvek do priestorov a na pracoviská podliehajúce inšpekcii práce a v nevyhnutnom rozsahu na súkromné pozemky a komunikácie;
3. vstupovať do priestorov na pracoviská podliehajúce inšpekcii práce a v nevyhnutnom rozsahu na súkromné pozemky a komunikácie ak o tom inšpektor práce informoval vopred najmenej 48 hodín.

Inšpektor práce je pri výkone inšpekcie práce oprávnený

1. požadovať predloženie dokumentácie, záznamov alebo iných dokladov potrebných na výkon inšpekcie práce a požadovať ich kópie;
2. požadovať predloženie dokumentácie, záznamov alebo iných dokladov potrebných na výkon inšpekcie práce ale nie je oprávnený požadovať ich kópie;
3. požadovať predloženie dokumentácie, záznamov alebo iných dokladov potrebných na výkon inšpekcie práce a požadovať ich poskytnutie inšpektorovi práce až do uzavretia záznamu alebo protokolu z výkonu inšpekcie práce.

Inšpektor práce je pri výkone inšpekcie práce oprávnený

1. požadovať predloženie pracovnej zmluvy od fyzickej osoby nachádzajúcej sa na pracovisku zamestnávateľa;
2. požadovať preukázanie totožnosti od fyzickej osoby nachádzajúcej sa na pracovisku zamestnávateľa, ale nie je oprávnený požadovať vysvetlenie dôvodu jej neprítomnosti;
3. požadovať preukázanie totožnosti od fyzickej osoby nachádzajúcej sa na pracovisku zamestnávateľa a vysvetlenie dôvodu jej prítomnosti.

Na základe výsledkov inšpekcie práce a podľa závažnosti zistených skutočností je inšpektor práce oprávnený

1. nariadiť odstránenie zistených nedostatkov ihneď alebo v lehotách ním určených;
2. nariadiť odstránenie zistených nedostatkov ihneď alebo v lehotách určených na základe dohody inšpektora práce a kontrolovaného zamestnávateľského subjektu;
3. navrhnúť odstránenie zistených nedostatkov ihneď alebo v lehotách ním určených.

Inšpektor práce

1. je oprávnený navrhnúť, aby prítomné osoby ihneď opustili priestory, o ktorých sa domnieva, že bezprostredne ohrozuje ich bezpečnosť a zdravie;
2. je oprávnený nariadiť, aby prítomné osoby ihneď opustili priestory, v ktorých je bezprostredne ohrozená ich bezpečnosť a zdravie;
3. je oprávnený požadovať od prítomných osôb, aby ihneď opustili priestory, v ktorých je bezprostredne ohrozená ich bezpečnosť a zdravie.

Inšpektor práce

1. je oprávnený ukladať blokové pokuty za priestupky podľa osobitného predpisu;
2. nie je oprávnený ukladať blokové pokuty za priestupky podľa osobitného predpisu;
3. je oprávnený ukladať blokové pokuty za priestupky, ak za tieto priestupky neuložila poriadková pokutu polícia.

Inšpektor práce je povinný

1. vypracovať protokol o výsledku inšpekcie práce a ten prerokovať so zamestnávateľom a so zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci;
2. vypracovať protokol o výsledku inšpekcie práce a ten prerokovať so zamestnávateľom a s príslušným odborovým orgánom;

3. vypracovať protokol o výsledku inšpekcie práce a ten prerokovať so zamestnávateľom alebo ním povereným zamestnancom alebo s fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom.

V prípade neumožnenia výkonu inšpekcie práce

1. inšpektor práce vypracuje protokol o výsledku inšpekcie práce;
2. inšpektor práce vypracuje záznam o výsledku inšpekcie práce;
3. inšpektor práce upovedomí políciu.

Zamestnávateľ je povinný inšpektorovi práce pri výkone inšpekcie práce

1. umožniť odobratie nevyhnutne potrebného množstva vzoriek materiálov alebo látok na účely rozboru;
2. umožniť odobratie dokumentácie za účelom vypracovania záznamu resp. protokolu z výkonu inšpekcie práce;
3. predložiť najneskôr do 24 hodín doklady totožnosti fyzických osôb nachádzajúcich sa na jeho pracoviskách, ďalej doklady, ktorými preukáže pracovnoprávny vzťah, obdobný pracovný vzťah alebo právny vzťah podľa osobitného predpisu k týmto osobám.

Zamestnávateľ je na požiadanie povinný poskytnúť inšpektorátu práce alebo inšpektorovi práce

1. zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ktorý bude prítomný pri výkone inšpekcie práce;
2. všetky podklady a informácie potrebné na výkon inšpekcie práce vrátane prvopisov dokladov a technických nosičov údajov;
3. motorové vozidlo, ak vzdialenosť medzi jednotlivými prevádzkami podliehajúcimi inšpekcii práce je 5 km a viac.

Na účely výkonu inšpekcie práce je zamestnávateľ povinný poskytnúť inšpektorátu práce osobné údaje

1. zástupcu zamestnancov, ktorý bol prítomný pri výkone inšpekcie práce, a to meno, priezvisko, titul, dátum narodenia, adresu trvalého pobytu alebo prechodného pobytu;
2. štatutárneho zástupcu, a to jeho meno, priezvisko, titul, dátum narodenia, adresu trvalého pobytu alebo prechodného pobytu;
3. zamestnanca, a to meno, priezvisko, titul, dátum narodenia, adresu trvalého pobytu alebo prechodného pobytu.

Štatistický úrad Slovenskej republiky

1. je povinný umožniť Národnému inšpektorátu práce a inšpektorátu práce bezplatný elektronický prístup k registru ekonomických subjektov;
2. umožňuje Národnému inšpektorátu práce a inšpektorátom práce bezplatný elektronický prístup k registru ekonomických subjektov po dobu 1 mesiaca na začiatku kalendárneho roka;
3. umožňuje Národnému inšpektorátu práce bezplatný elektronický prístup k registru ekonomických subjektov.

Inšpektorát práce je oprávnený uložiť pokutu fyzickej osobe alebo právnickej osobe, ktorá vykonáva bez oprávnenia, osvedčenia, preukazu alebo bez povolenia na činnosť, na ktorú oprávnenie, osvedčenie, preukaz alebo povolenie vydáva Národný inšpektorát práce, inšpektorát práce, fyzická osoba alebo právnická osoba podľa osobitného predpisu až do výšky

1. 3 300 €
2. 6 500 €
3. 33 000 €

Pokutu možno uložiť

1. do dvoch rokov odo dňa prerokovania protokolu o výsledku inšpekcie práce a najneskôr do troch rokov odo dňa, keď bola porušená povinnosť;
2. do jedného roka odo dňa prerokovania protokolu o výsledku inšpekcie práce a najneskôr do dvoch rokov odo dňa, keď bola porušená povinnosť;
3. do dvoch rokov odo dňa prerokovania protokolu o výsledku inšpekcie práce a najneskôr do piatich rokov odo dňa, keď bola porušená povinnosť.

Inšpektorát práce pri určovaní výšky pokuty prihliada najmä na

1. počet zistených nedostatkov;
2. závažnosť zisteného porušenia povinností a závažnosť ich následkov;
3. podiel zamestnancov zamestnávateľa, ktorí sú vystavení riziku pri práci.

Fyzickej osobe nachádzajúcej sa na pracovisku zamestnávateľa, ktorá marí výkon inšpekcie práce, môže inšpektorát práce uložiť poriadkovú pokutu vo výške

1. od 17 € až do 33 €;
2. od 65 € až do 650 €;
3. od 33 € až do 333 €.

Inšpektor je povinný oznámiť pred začatím inšpekcie práce svoju prítomnosť kontrolovanému zamestnávateľovi alebo kontrolovanej fyzickej osobe, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom:

1. áno, ak tým negatívne neovplyvní výkon inšpekcie práce;
2. nie;
3. áno.

Inšpektorát práce je oprávnený:

1. požadovať preukázanie totožnosti od fyzickej osoby nachádzajúcej sa na pracovisku zamestnávateľa a vysvetlenie dôvodu jej prítomnosti;
2. požadovať preukázanie totožnosti od fyzickej osoby nachádzajúcej sa na pracovisku zamestnávateľa;
3. požadovať vysvetlenie dôvodu prítomnosti fyzickej osoby na pracovisku zamestnávateľa.

Štátnu správu v oblasti inšpekcie práce vykonávajú orgány štátnej správy, ktorými sú

1. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky prostredníctvom Národného inšpektorátu práce;
2. Národný inšpektorát práce a inšpektoráty práce;
3. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, Národný inšpektorát práce a inšpektoráty práce.

Inšpektor práce je oprávnený pri výkone inšpekcie práce:

1. vstupovať voľne a kedykoľvek do priestorov a na pracoviská podliehajúce inšpekcii práce a so súhlasom hlavného inšpektora práce na súkromné pozemky a komunikácie;
2. vstupovať voľne a kedykoľvek do priestorov a na pracoviská podliehajúce inšpekcii práce a v nevyhnutnom rozsahu na súkromné pozemky a komunikácie;
3. vstupovať voľne a kedykoľvek do priestorov a na pracoviská podliehajúce inšpekcii práce, na súkromné pozemky vstupovať nemôže.

Zamestnávateľ je povinný inšpektorovi práce pri výkone inšpekcie práce

1. umožniť voľný vstup do priestorov a na pracoviská a sprevádzať ho na rýchly výkon inšpekcie práce;
2. umožniť voľný vstup do priestorov a na pracoviská a utvárať podmienky na nerušený a rýchly výkon inšpekcie práce;
3. umožniť voľný vstup len do priestorov organizácie a na pracoviská.

Fyzickej osobe nachádzajúcej sa na pracovisku zamestnávateľa, ktorá marí výkon inšpekcie práce,

1. môže inšpektorát práce uložiť poriadkovú pokutu vo výške od 65 € až do 650 €;
2. môže inšpektorát práce uložiť poriadkovú pokutu vo výške od 17 € až do 333 €;
3. môže inšpektorát práce uložiť poriadkovú pokutu vo výške od 65 € až do 333 €.

Povolenie na vykonávanie ľahkých prác fyzickou osobou, ktorá nedovršila vek 15 rokov vydáva a odoberá:

1. Národný inšpektorát práce;
2. Ústredie úradu práce a sociálnych vecí;
3. Inšpektorát práce.

Fyzickej osobe nachádzajúcej sa na pracovisku zamestnávateľa, ktorá marí výkon inšpekcie práce môže inšpektorát práce uložiť poriadkovú pokutu vo výške:

1. od 170 € do 500 €;
2. od 65 € do 650 €;
3. od 333 € do 650 €.

Zamestnávateľ je na požiadanie povinný poskytnúť inšpektorátu práce alebo inšpektorovi práce:

1. výpisy z dokladov;
2. kópie dokladov;
3. prvopisy dokladov.

Zákon 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:

1. ustanovuje všeobecné zásady prevencie a základné podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci;
2. upravuje práva a povinnosti zamestnanca pri výkone inšpekcie práce;
3. upravuje inšpekciu práce, ktorej prostredníctvom sa presadzuje ochrana zamestnancov pri práci a výkon štátnej správy v oblasti inšpekcie práce.

Podľa § 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 štátnu správu v oblasti inšpekcie práce vykonávajú orgány štátnej správy, ktorými sú:

1. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, Národný inšpektorát práce a inšpektoráty práce, ak tento zákon neustanovuje inak;
2. Národný inšpektorát práce a inšpektoráty práce, ak tento zákon neustanovuje inak;
3. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky a Národný inšpektorát práce, ak tento zákon neustanovuje inak.

Podľa § 7 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 je inšpektorát práce v správnom konaní správnym orgánom:

1. prvého stupňa;
2. prvého a druhého stupňa;
3. druhého stupňa.

Podľa § 16 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 je fyzická osoba a právnická osoba na požiadanie inšpektorátu práce alebo inšpektora práce povinná poskytnúť:

1. všetky informácie potrebné na výkon inšpekcie práce;
2. informácie potrebné na výkon inšpekcie práce, ak osobitný predpis neustanovuje inak;
3. všetky informácie potrebné na výkon inšpekcie práce, okrem osobných údajov zamestnancov.

Podľa § 20 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 fyzickej osobe nachádzajúcej sa na pracovisku zamestnávateľa, ktorá marí výkon inšpekcie práce, môže inšpektorát práce uložiť poriadkovú pokutu vo výške:

1. od 33 € až do 650 €
2. od 65 € až do 650 €
3. od 65 € až do 333 €

Podľa § 21 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 náklady spojené s plnením opatrení nariadených inšpektorátom práce:

1. znáša zamestnávateľ alebo fyzická osoba, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom;
2. neznáša zamestnávateľ alebo fyzická osoba, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom;
3. znáša zamestnávateľ nie fyzická osoba, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom.

Kto je povinný vyhotoviť kartu bezpečnostných údajov:

1. dodávateľ, ktorý uvádza nebezpečnú chemickú látku alebo nebezpečnú chemickú zmes na trh;
2. skladník, vydávajúci chemickú látku zo skladu;
3. obchodné oddelenie príslušného zamestnávateľa, ktoré zabezpečilo nákup nebezpečného chemického prípravku.

Prepravné obaly s nebezpečnými chemickými faktormi:

1. musia byť označené tak, aby bol jednoznačne identifikovateľný ich obsah vrátane charakteru obsahu a s ním spojených nebezpečenstvom;
2. nemusia byť vôbec označené;
3. môžu byť označené názvom nebezpečnej chemickej látky alebo nebezpečného chemického prípravku.

Ktoré z nižšie uvedených látok nepatria medzi nebezpečné chemické faktory podľa chemického zákona?

1. chemický faktor, ktorý nemôže spôsobiť poškodenie zdravia;
2. žieravé látky a prípravky;
3. jedovaté látky a prípravky.

Pri uvádzaní nebezpečnej chemickej látky alebo zmesi na trh je podnikateľ povinný

1. vypracovať kartu bezpečnostných údajov;
2. predbežne stanoviť jej cenu;
3. predbežne určiť jej rozpustnosť.

Karta bezpečnostných údajov vypracovaná výrobcom alebo dovozcom látky alebo zmesi neobsahuje

1. údaje o výrobcovi, dovozcovi chemickej látky;
2. H-vety, P-vety;
3. posudok o riziku v prevádzke.

Prevádzkovateľ v zmysle zákona č. 128/2015 Z. z. o prevencii závažných priemyselných havárií a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov:

1. môže preveriť celkové množstvo vybraných nebezpečných látok prítomných v podniku a zaradiť podnik do príslušnej kategórie podľa tohto zákona;
2. je povinný preveriť celkové množstvo vybraných nebezpečných látok prítomných v podniku a môže zaradiť podnik do príslušnej kategórie podľa tohto zákona;
3. je povinný zaradiť podnik do kategórie A alebo do kategórie B podľa tohto zákona.

Výrobca alebo jeho splnomocnenec alebo dovozca môže uvádzať na trh podľa zákona 26/2018 Z. z. o posudzovaní zhody výrobku, sprístupňovaní určeného výrobku na trh a o zmene a doplnení niektorých zákonov iba

1. bezpečné výrobky a to bez ohľadu na to, či sú určené na osobnú spotrebu alebo profesijné použitie;
2. bezpečné výrobky, pokiaľ sú určené len na profesijné použitie;
3. výrobky spĺňajúce technické požiadavky určeného výrobku ustanovené v technickom predpise z oblasti posudzovania zhody.

Určené výrobky, ktoré sa opätovne uvádzajú na trh po podstatnej úprave

1. sa považujú za určené výrobky prvýkrát uvedené na trh;
2. sa nepovažujú za určené výrobky;
3. sa považujú za určené výrobky, na ktorých nie je potrebné posúdenie zhody.

Určené výrobky v zmysle zákona č. 56/2018 Z. z. sú:

1. také výrobky, ktoré predstavujú zvýšené riziko ohrozenia oprávneného záujmu;
2. len také výrobky, na obsluhu ktorých je potrebné osvedčenie obsluhy určeného výrobku také pri ktorých je potrebné zabezpečovať potrebnú údržbu a opravy;
3. všetky technické zariadenia, ktoré určí orgán dozoru na požiadanie dovozcu.

Ako OOPP sa zamestnancom poskytujú aj

1. prostriedky na sebaobranu a na odstrašovanie;
2. bežný pracovný odev, uniforma a obuv;
3. pracovný odev alebo obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom obuv a odev podliehajú mimoriadnemu opotrebeniu alebo mimoriadnemu znečisteniu.

Osobný ochranný pracovný prostriedok zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi, ak

1. nebezpečenstvo nemožno vylúčiť alebo obmedziť technickými prostriedkami, prostriedkami kolektívnej ochrany, pričom metódy a formy organizácie práce sú nepodstatné;
2. sa na ich poskytovaní dohodol so zástupcami zamestnancov a spracoval hodnotenie rizík a zoznam poskytovania OOPP;
3. nebezpečenstvo nemožno vylúčiť ani obmedziť technickými prostriedkami, prostriedkami kolektívnej ochrany ani metódami a formami organizácie práce.

Osobný ochranný pracovný prostriedok, ktorý zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi

1. musí zodpovedať požiadavkám uvedeným v osobitnom hygienickom predpise;
2. nemusí byť vo vypracovanom zozname OOPP;
3. musí zabezpečovať účinnú ochranu pred existujúcimi nebezpečenstvami a predvídateľnými nebezpečenstvami a sám nesmie zvyšovať riziko.

Zamestnávateľ poskytuje osobné ochranné pracovné prostriedky podľa svojho vypracovaného zoznamu pre poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov:

1. ak je to z hľadiska organizácie práce najvýhodnejšie a ak má dostatok finančných prostriedkov;
2. tam, kde je ekonomicky nevýhodné vylúčiť alebo obmedziť nebezpečenstvo technickými prostriedkami;
3. na základe hodnotenia nebezpečenstiev, kde špecifikuje konkrétne typy osobných ochranných pracovných prostriedkov, ktoré poskytuje pri jednotlivých prácach.

Pri analyzovaní nebezpečenstiev za účelom poskytovania OOPP je fyzikálnym nebezpečenstvom:

1. statická a dynamická záťaž;
2. žieravé látky;
3. toxické látky.

Zamestnávateľ poskytuje OOPP podľa zoznamu na poskytovanie OOPP, ktorý je vypracovaný na základe

1. posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovných procesov a z pracovného prostredia;
2. používaných materiálov;
3. oprávnených požiadaviek zamestnancov.

Poskytujú sa iba OOPP, ktoré

1. sú zdravotne nezávadné a nemusia byť certifikované;
2. nemusia byť vo vypracovanom zozname OOPP;
3. sú certifikované.

Pracoviskom sa rozumie miesto, ktoré

1. je určené na výkon práce zamestnancov;
2. je určené na výkon práce zamestnancov a tiež miesto v priestoroch zamestnávateľa, ku ktorému nemá zamestnanec prístup počas svojej práce;
3. je určené na výkon práce zamestnancov v priestoroch zamestnávateľa, na ktoré má zamestnanec prístup počas výkonu práce.

Nariadenie vlády SR č.391/2006 Z. z. sa nevzťahuje na

1. objekty na ustajnenie hospodárskych zvierat;
2. polia, lesy a iné plochy, ktoré sú súčasťou poľnohospodárskeho pracoviska a lesníckeho pracoviska a sú situované mimo ich objektov;
3. poľnohospodárske pracoviská situované v jeho objektoch.

Únikové cesty a východy

1. musia zostať trvalo voľné a musia viesť čo najkratšou cestou na voľné priestranstvo alebo do bezpečného priestoru;
2. nemusia zostať trvalo voľné ale musia viesť čo najkratšou cestou na voľné priestranstvo alebo do bezpečného priestoru;
3. musia zostať trvalo voľné a nemusia viesť čo najkratšou cestou na voľné priestranstvo alebo do bezpečného priestoru.

Klimatizácia alebo mechanické vetranie

1. sa musí prevádzkovať takým spôsobom, aby zamestnanci neboli vystavení prievanu spôsobujúcemu tepelnú nepohodu;
2. sa musí prevádzkovať vhodným spôsobom, aby zamestnanci neboli vystavení prievanu;
3. sa musí prevádzkovať spôsobom, aby zamestnanci mali tepelnú pohodu na pracovisku.

Pracoviská, na ktorých sú zamestnanci osobitne vystavení nebezpečenstvu v prípade poruchy umelého osvetlenia

1. sa musia vybaviť núdzovým osvetlením;
2. sa musia vybaviť núdzovým osvetlením primeranej intenzity;
3. sa musia vybaviť náhradným zdrojom osvetlenia primeranej intenzity.

Tehotné ženy a dojčiace matky musia mať možnosť

1. oddychovať posediačky v primeraných podmienkach;
2. oddychovať poležiačky;
3. oddychovať poležiačky v primeraných podmienkach.

Ručná manipulácia s bremenami v zmysle Nariadenia vlády č. 281/2006 Z. z. je:

1. zdvíhanie, podopieranie, ukladanie, tlačenie, ťahanie, alebo iné pohybovanie s bremenom, ktoré z dôvodu vlastností bremena alebo nepriaznivých ergonomických faktorov predstavujú riziko poškodenia zdravia, najmä chrbtice zamestnancov;
2. akékoľvek premiestňovanie alebo nesenie bremena vrátane ľudí a zvierat jedným zamestnancom alebo viacerými zamestnancami, jeho zdvíhanie, podopieranie, ukladanie, tlačenie, ťahanie, alebo iné pohybovanie, ktoré z dôvodu vlastností bremena alebo nepriaznivých ergonomických faktorov predstavujú riziko poškodenia zdravia, najmä chrbtice zamestnancov;
3. manipulácia, ktorou je prenášanie bremena jeho držanie, podopieranie, zdvíhanie, ukladanie, tlačenie, ťahanie, nesenie alebo pohybovanie, ktoré z dôvodu charakteristík bremena alebo nepriaznivých ergonomických podmienok predstavujú riziko poškodenia podporno-pohybovej sústavy. Ľudia sa nepovažujú za bremená.

Ak ručnú manipuláciu s bremenami nemožno vylúčiť:

1. zamestnávateľ vykoná primerané organizačné opatrenia, použije primerané prostriedky a zamestnancov vybaví takými prostriedkami, aby sa vylúčilo alebo znížilo riziko poškodenia zdravia vyplývajúce z ručnej manipulácie s bremenami;
2. je priamy nadriadený povinný vybaviť pracovné prostredie osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami (OOPP), zodpovedajúcimi ohrozeniu, ktoré pre tieto osoby pri vykonávaní prác s bremenami vyplývajú;
3. je jeho zamestnávateľ povinný zabezpečiť minimalizáciu možných ohrození a z nich vyplývajúcich rizík analýzou prevádzky z hľadiska bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

V záujme odstránenia alebo zníženia účinkov ručnej manipulácie s bremenami na zdravie zamestnancov je zamestnávateľ pred jej začatím povinný:

1. zabezpečiť posúdenie rizika v zmysle požiadaviek uvedených v prílohách č.1 a 2 Nariadenia vlády č. 281/2006 Z. z.;
2. vykonať príslušné opatrenia, najmä so zreteľom na fyzickú námahu, vlastnosti pracovného prostredia a požiadavky na činnosť uvedené v prílohe č. 1 Nariadenia vlády č. 281/2006 Z. z.;
3. vyžiadať stanovisko lekára za účelom určenia podmienok, za akých sa ručná manipulácia s bremenami môže vykonávať v súlade s požiadavkami uvedenými v prílohe č. 1 Nariadenia vlády č. 281/2006 Z. z.

Zamestnávateľ, ktorý nevyvlúčil ručnú manipuláciu s bremenami, je povinný zabezpečiť, aby:

1. táto manipulácia bola pre zamestnancov čo najbezpečnejšia a s najmenším rizikom poškodenia zdravia;
2. táto manipulácia bola vykonávaná čo najkratšiu dobu;
3. táto manipulácia bola vykonávaná v trvaní maximálne 1 hodinu za pracovnú zmenu, pričom maximálna celozmenová hmotnosť nepresiahne u mužov 10000 kg a u žien 6500 kg.

Ženy môžu pri ručnom zdvíhaní a prenášaní bremien vekovej kategórie od 18 – 50 rokov, pri nepriaznivých podmienkach v trvaní max. 1 hod., manipulovať s bremenami max. hmotnosti

1. 20 kg
2. 10 kg
3. 30 kg

Pri práci v sede a dvíhaní bremena jednou rukou

1. musia byť vykonané technické opatrenia na uľahčenie práce;
2. nesmie byť jeho hmotnosť väčšia ako 5 kg;
3. sa takáto činnosť nesmie vykonávať nepretržite po dobu viac ako 10 minút.

Pod maximálnou hmotnosťou bremena v zmysle Nariadenia vlády č. 281/2006 Z. z. sa rozumie:

1. hmotnosť individuálneho bremena, ktorá nesmie byť za žiadnych podmienok (okolností) prekročená;
2. celková hmotnosť zmanipulovaných bremien za zmenu, ktorá nesmie byť za žiadnych podmienok (okolností) prekročená;
3. hmotnosť individuálneho bremena, ktorá smie byť prekročená len pri dodržaní náhradných bezpečnostných opatrení a vo výnimočných prípadoch.

Čo je ručná manipulácia s bremenami?

1. prenášanie bremena, ktoré predstavuje riziko poškodenia zdravia;
2. akékoľvek premiestňovanie alebo nesenie bremena vrátane ľudí a zvierat jedným zamestnancom alebo viacerými zamestnancami, jeho zdvíhanie, podopieranie, ukladanie, tlačenie, ťahanie alebo iné pohybovanie;
3. akékoľvek premiestňovanie alebo nesenie bremena jedným zamestnancom alebo viacerými zamestnancami jeho zdvíhanie, podopieranie, ukladanie, tlačenie, ťahanie alebo iné pohybovanie.

Zamestnávateľ je povinný:

1. zabezpečiť informovanie zamestnancov o manipulácii s bremenami a o rizikách poškodenia zdravia pri nesprávnej manipulácii s bremenami;
2. poskytnúť údaje o správnej manipulácii s bremenami;
3. zabezpečiť školenie a zácvičenie zamestnancov o správnej manipulácii s bremenom a o rizikách poškodenia zdravia, ktoré vyplývajú z nesprávnej manipulácie s bremenom.

Podľa ustanovení Nariadenia vlády SR č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami, ak zamestnávateľ, ktorý nevyhlásil ručnú manipuláciu s bremenami, je povinný zabezpečiť pred jej začatím:

1. posúdenie rizika v niektorých prípadoch ručnej manipulácie s bremenami, podľa jeho zváženia;
2. zamestnávateľ a ani zamestnanci nie sú povinní vykonať žiadne opatrenia, dôležité je splniť plán práce;
3. posúdiť riziko pri každom druhu ručnej manipulácie s bremenami so zohľadnením nežiaducich faktorov a smerných hmotnostných hodnôt, vykonať príslušné opatrenia, najmä so zreteľom na fyzickú námahu, vlastnosti pracovného prostredia, zabezpečiť zdravotný dohľad, ktorým je posúdenie zdravotnej spôsobilosti zamestnancov na ručnú manipuláciu s bremenami so zohľadnením individuálnych rizikových faktorov;

Podľa ustanovení Nariadenia vlády SR č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami, ktoré povinnosti musí splniť zamestnávateľ na úseku informovania a školenia zamestnancov?

1. zamestnávateľ nemá žiadne povinnosti;

2. zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancom a zástupcom zamestnancov pre BOZP potrebné všeobecné údaje, ak je to možné, tak presné informácie o hmotnosti bremena a zabezpečiť školenia a záchvat zamestnancov v súlade s osobitným predpisom;
3. zamestnávateľ informuje zamestnancov 1x za rok o predpisoch na zaistenie BOZP.

Podľa ustanovení Nariadenia vlády SR č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami, ktoré sú faktory súvisiace s rizikom poškodenia zdravia pri ručnej manipulácii s bremenami?

1. vlastnosti bremena a fyzická námaha;
2. vlastnosti bremena, fyzická námaha a pracovné prostredie;
3. vlastnosti bremena, fyzická námaha, pracovné prostredie a požiadavky na činnosť.

Podľa ustanovení Nariadenia vlády SR č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami, čo rozumieme pod pojmom maximálna celozmenová hmotnosť?

1. je to hmotnosť bremena, s ktorým dokáže manipulovať zamestnanec v priaznivých podmienkach počas pracovnej zmeny bez ohľadu na vek zamestnanca;
2. pod maximálnou celozmenovou hmotnosťou bremena sa rozumie celková (úhrnná) hmotnosť zmanipulovaných bremien za zmenu, ktorá sa nesmie za žiadnych podmienok (okolností) prekročiť;
3. pod maximálnou celozmenovou hmotnosťou bremena sa rozumie celková (úhrnná) hmotnosť zmanipulovaných bremien za zmenu, ktorá môže byť prekročená len krátkodobo, vo výnimočných prípadoch.

Podľa ustanovení Nariadenia vlády SR č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami, je potrebné vyžiadať si stanovisko príslušného orgánu na ochranu zdravia v prípade že sa pravidelná ručná manipulácia s bremenami vykonáva dlhodobo?

1. áno, je to potrebné;
2. nie, nie je potrebné;
3. podľa uváženia zamestnávateľa.

Ak nie je možné vylúčiť ručnú manipuláciu s bremenami, podľa Nariadenia vlády SR č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami, aké opatrenia sa majú vykonať?

1. zamestnávateľ nie je povinný vykonať žiadne opatrenia;
2. zamestnávateľ dá príkaz zodpovednému zamestnancovi na zabezpečenie dostatočného počtu pracovníkov na ručnú manipuláciu s bremenami;
3. zamestnávateľ vykoná primerané organizačné opatrenia, použije primerané prostriedky a zamestnancov vybaví takými prostriedkami, aby sa vylúčilo alebo znížilo riziko poškodenia zdravia vyplývajúce z ručnej manipulácie s bremenami.

Podľa ustanovení Nariadenia vlády SR č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami, čo rozumieme pod pojmom maximálna celozmenová hmotnosť?

1. je to hmotnosť bremena, s ktorým dokáže manipulovať zamestnanec v priaznivých podmienkach počas pracovnej zmeny bez ohľadu na vek zamestnanca;
2. pod maximálnou celozmenovou hmotnosťou bremena sa rozumie celková (úhrnná) hmotnosť zmanipulovaných bremien za zmenu, ktorá sa nesmie za žiadnych podmienok (okolností) prekročiť;
3. pod maximálnou celozmenovou hmotnosťou sa rozumie hmotnosť bremena, ktorú môže dvíhať zamestnanec v závislosti na veku, pohlaví a na pracovných podmienkach.

Bezpečnostné a zdravotné označenie pri práci je označenie, ktoré sa vzťahuje na konkrétny predmet, činnosť alebo situáciu a :

1. poskytuje pokyny alebo informácie potrebné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa potreby prostredníctvom značky, farby, svetelného označenia a lebo akustického signálu, slovnej komunikácie a lebo ručných signálov;
2. používa sa na vyjadrenie pokynov a informácií pri práci podľa potreby prostredníctvom značky, farby, svetelného označenia a lebo akustického signálu, slovnej komunikácie a lebo ručných signálov, hlavne na označenie nebezpečných látok a prípravkov;
3. poskytuje pokyny alebo informácie potrebné na označenie používané na riadenie cestnej premávky, dopravy na dráhe, vnútrozemskej plavby, námornej plavby a leteckej dopravy.

Zákazová značka je:

1. označenie, ktoré zakazuje správanie, ktoré by mohlo viesť k ohrozeniu alebo spôsobiť ohrozenie;
2. označenie, ktoré upozorňuje na nebezpečenstvo alebo ohrozenie;
3. označenie, ktoré prikazuje osobitné správanie.

Nádoby, ktoré obsahujú nebezpečné látky a prípravky, nádoby používané na skladovanie týchto nebezpečných látok a prípravkov a potrubné rozvody a vedenia, ktoré obsahujú alebo dopravujú nebezpečné látky a prípravky, sa označujú:

1. zákazovou značkou;
2. výstražným piktogramom podľa osobitného predpisu;
3. značkami na ochranu pred požiarmi.

Miesta, na ktorých je nebezpečenstvo zrážky s prekážkou, nebezpečenstvo pádu alebo padajúcich predmetov, sa označujú:

1. príkazovými a zákazovými značkami;
2. striedavo žltými a čiernymi pásmi;
3. striedavo žltými a čiernymi pásmi alebo červenými a bielymi pásmi, ak sú tieto miesta zamestnancom prístupné.

Bezpečnostné farby sú:

1. červená –zákazová značka, žltá – príkazová značka, modrá – výstražná značka, zelená – značka pre núdzový východ, únikové cesty, prvú pomoc;
2. červená –zákazová značka, žltá alebo žlto-oranžová – výstražná značka, modrá – príkazová značka, zelená – značka pre núdzový východ, únikové cesty, prvú pomoc;
3. červená –zákazová značka, žltá alebo žlto-oranžová – zariadenie na ochranu pred požiarmi, modrá – signalizácia nebezpečenstva, zelená – príkazová značka, povinnosť nosiť OOPP, núdzový východ.

Hlavné znaky zákazovej značky:

1. kruhový tvar, biely piktogram na modrom pozadí , pričom modrá farba musí zaberat' najmenej 50% plochy;
2. kruhový tvar , čierny piktogram na bielom pozadí a červený okraj;
3. kruhový tvar , čierny piktogram na bielom pozadí , červený okraj a šikmý červený pruh.

Žltá alebo žltooranžová bezpečnostná farba sú značky:

1. zákazové
2. príkazové
3. výstražné

Odborná spôsobilosť na obsluhu vyhradeného technického zariadenia sa preukazuje

1. preukazom alebo osvedčením vydaným orgánom inšpekcie práce;
2. dokladom o absolvovaní školenia na jeho obsluhu, vydaným školiacim ústavom Ministerstva priemyslu SR;
3. potvrdením od zamestnávateľa.

Elektrotechnik môže vykonávať činnosť na vyhradenom technickom zariadení elektrickom

1. v rozsahu podľa výučného listu;
2. v rozsahu určenom zamestnávateľom v pracovnej zmluve;
3. v rozsahu osvedčenia, ktoré mu bolo vydané.

Čím majú byť opatrené regály?

1. výveskami o uložených materiáloch;
2. kotvovým zariadením proti náhodnému prevráteniu;
3. štítkami s uvedením najvyššej nosnosti;

Najmenšia šírka komunikácie pre chodcov musí byť:

1. 0,8 m
2. 1,0 m
3. 1,2 m

Upnutý rotujúci materiál, ktorý vyčnieva koncom z upínacieho zariadenia (trčí von zo stroja), musí byť

1. označený červenou farbou;
2. podopretý vhodným prostriedkom;
3. zabezpečený prídavným ochranným zariadením.

Pracovný prostriedok sa umiestňuje a používa tak :

1. aby bola zabezpečená jeho stabilita a bezpečná prevádzka a v súlade s prevádzkovým poriadkom;
2. aby bola zabezpečená jeho stabilita a bezpečná prevádzka a v súlade s návodom na obsluhu;
3. aby bolo možné vykonať kontroly na prevádzkovom zariadení.

Vzdialenosť obrábacieho stroja od prekážky sa meria od

1. stanovišťa obsluhy;
2. hlavného tlačidla pre spustenie chodu stroja;
3. od najviac vysunutých častí stroja.

Časti strojov, ktoré prevyšujú priemernú výšku okolitých strojov a nad nimi sa prechádza žeriavom, musia

1. pracovať len v čase, keď sa žeriav nepohybuje;
2. byť farebne označené alebo v najvyšších miestach opatrené výstražným osvetlením;
3. zapustené do podlahy tak, aby sa max. výška vyrovnala okolitým strojom.

Podlaha základného stanovišťa pracovníka na obrábacom stroji musí byť

1. kovová s dostatočnou pevnosťou;
2. betónová;
3. izolovaná proti vlhku a chladu a má umožňovať prepádanie triesok.

V ktorom právnom predpise sú uvedené požiadavky na zaistenie BOZP pri lesnej práci ?

1. zákon č.124/2006 Z. z.
2. vyhláška MPSVR SR č. 356/2007 Z. z.
3. vyhláška MPSVR SR č. 46/2010 Z. z.

Môžu ženy vykonávať činnosti pri chove plemenných býkov

1. len po posúdení charakteru, stupňa a trvania špecifického rizika práce, najmä vo vzťahu k ich fertilitě;
2. môžu pod dohľadom odborného zamestnanca;
3. nemôžu.

Vyhláška MPSVR SR č. 45/2010 Z. z. ustanovuje

1. bezpečnostné požiadavky pre chov zvierat pre športové a výskumné účely;
2. podrobnosti na zaistenie BOZP pri poľnohospodárskej práci;
3. požiadavky na odbornú spôsobilosť na obsluhu technických zariadení v poľnohospodárstve.

Podľa zásad bezpečnej skladovej manipulácie musí byť v skladoch vzdialenosť medzi hornou hranou ukladaného materiálu a spodnou hranou stropnej inštalácie bezpečná vzdialenosť

1. najmenej 30 mm
2. najmenej 50 mm
3. najmenej 100 mm

Svetlá výška pracovísk s plochou do 50 m², na ktorých sa vykonáva dlhodobá práca má byť

1. najmenej 2600 mm
2. najmenej 2100 mm
3. najviac 2000 mm

Nariadenie vlády č. 387/2006 Z. z. stanovuje minimálne požiadavky na:

1. na pracovné prostriedky používané pri práci;
2. na bezpečnostné a zdravotné označenie pri práci, značky, označenie nádob a potrubí, označenie a umiestnenie zariadenia používaného na ochranu pred požiarom, označenie rizikových pracovísk, nebezpečných miest a komunikácií, svetelné označenie, akustické signály, slovnú komunikáciu a ručné signály;
3. na bezpečnostné a zdravotné označenie pri práci, značky, označenie nádob a potrubí, označenie a umiestnenie zariadenia používaného na ochranu pred požiarom, označenie prekážok, nebezpečných miest a komunikácii, svetelné označenie, akustické signály, slovnú komunikáciu a ručné signály.

Podmienky majú byť splnené pri manipulácii dreva

1. ručne ukladať urovnané drevo s dĺžkou najviac 2 m možno max. do výšky 1,5 m;
2. ručne ukladať urovnané drevo s dĺžkou najviac 2 m možno do výšky 10 m;
3. ručne ukladať urovnané drevo s dĺžkou najviac 2 m možno do neobmedzenej výšky.

Na podlahy sú kladené nasledovné požiadavky

1. musia mať nosnosť 500kg/m²;
2. nesmú byť od pevných prekážok vzdialené najmenej 600 mm;
3. nesmú mať žiadne nebezpečné hrbole, diery, ani šikmé plochy a musia byť pevné a stabilné a nešmykľavé.

Ručná manipulácia s drevom za jeho pohybu

1. je povolená pri splnení bezpečnostných požiadaviek;
2. nie je dovolená;
3. nie je dovolená, s výnimkou že je na túto činnosť vypracovaný technologický postup.

Zásobníky určené na skladovanie sypkých materiálov, pri ktorých môže nastať pri prevádzke náhle zvýšenie tlaku (napr. pri explózii), musia byť vybavené

1. manometrom;
2. poistným ventilom, ktorý musí byť pravidelne preskúšaný;
3. zariadením umožňujúcim uvoľnenie tlakovej vlny (napr. výbušnou klapkou, prietržnou membránou) do bezpečného priestoru.

Vstupy do zásobníkov a prístupové otvory sa musia zabezpečiť

1. zákazom vstupu nepovolaných osôb;
2. nemusia byť zabezpečené;
3. uzamykateľnou mrežou alebo vekom, ktoré musia byť počas prevádzky zamknuté.

Zobrazovacou jednotkou na účely Nariadenia vlády SR č. 276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami sa rozumie:

1. zariadenie s obrazovkou na znázorňovanie abecedno-číslicových alebo grafických znakov bez ohľadu na použitý spôsob zobrazovania;
2. počítač;
3. zariadenie s obrazovkou na znázorňovanie abecedno-číslicových alebo grafických znakov bez ohľadu na použitý spôsob zobrazovania, zariadenie s obrazovkou v kabíne vodiča alebo v obslužnom mieste stroja, zariadenie s obrazovkou v registračnej pokladnici, kalkulačka a zariadenie vybavené len malým displejom.

Nariadenie vlády SR č. 276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami sa nevzťahuje na:

1. žiadne zariadenie, ktoré nie je konkrétne určené na plnenia pracovných úloh;
2. zariadenie s obrazovkou v kabíne vodiča alebo v obslužnom mieste stroja, zariadenie s obrazovkou v obslužnom mieste dopravného prostriedku, zariadenie s obrazovkou, ktoré nie je určené na plnenie pracovných úloh, prenosné zariadenie s obrazovkou používané dočasne alebo nepravidelne na pracovisku, zariadenie s obrazovkou v registračnej pokladnici, kalkulačku a zariadenie vybavené len malým displejom, písací stroj s displejom;
3. zariadenia s obrazovkou používané menej ako 4 hodiny počas pracovnej zmeny, zariadenia používané na pracovisku dočasne alebo nepravidelne, zariadenia s obrazovkou v registračnej pokladnici, kalkulačku a zariadenia vybavené len malým displejom ako napríklad písací stroj s displejom.

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť:

1. prerušovanie práce so zobrazovacou jednotkou a jej nahradenie inou prácou pre zamestnancov, ktorí podľa vyjadrenia lekára nemôžu dlhodobo vykonávať práce so zobrazovacou jednotkou;
2. pravidelné prerušovanie práce so zobrazovacou jednotkou najneskôr po štyroch hodinách nepretržitej práce;
3. prerušovanie práce so zobrazovacou jednotkou vždy najneskôr po štyroch hodinách nepretržitej práce v trvaní minimálne 30 minút.

Pri práci so zobrazovacími jednotkami je zamestnávateľ povinný:

1. vykonať hodnotenie rizík;
2. analyzovať pracovné podmienky a hodnotiť podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zvlášť u osobitných skupín zamestnancov, tehotných žien, matiek starajúcich sa o dieťa vo veku do troch rokov a mladistvých;
3. analyzovať pracovné podmienky a hodnotiť podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, osobitne z hľadiska záťaže zraku, podpornej a pohybovej sústavy a psychickej pracovnej záťaže.

Ak má zamestnanec zdravotné ťažkosti v súvislosti s výkonom práce so zobrazovacou jednotkou,

1. zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi odborné vyšetrenie podporného, pohybového a nervového systému;
2. zamestnávateľ vyžiada od zamestnanca, aby na svoje náklady absolvoval odborné vyšetrenie zraku, podporného, pohybového a nervového systému. Vyjadrením lekára podmieni ďalší výkon práce so zobrazovacou jednotkou;
3. zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi inú prácu, pri ktorej nie je riziko poškodenia zraku, podporného, pohybového a nervového systému.

Nariadenie vlády č. 276/2006 Z. z. sa nevzťahuje na:

1. prenosnú zobrazovaciu jednotku;
2. zariadenia s obrazovkou v kabíne vodiča alebo v obslužnom mieste stroja, dopravného prostriedku, ktoré nie je určené na plnenie pracovných úloh, prenosné zariadenie s obrazovkou používané dočasne alebo nepravidelne, v registračnej pokladnici, kalkulačkou, písací stroj s displejom;
3. len na písací stroj s displejom.

Zamestnávateľ je povinný zaškoliť zamestnancov:

1. do dvoch dní po zaradení na prácu so zobrazovacou jednotkou;
2. pred zaradením na prácu so zobrazovacou jednotkou a pri každej zásadnej zmene na pracovisku alebo pri zmene organizácie práce;
3. do jedného mesiaca po zaradení na prácu so zobrazovacou jednotkou.

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť pravidelné prerušovanie práce so zobrazovacou jednotkou:

1. najneskôr po štyroch hodinách nepretržitej práce;
2. najneskôr po šiestich hodinách nepretržitej práce;
3. najmenej dvakrát do týždňa.

Rozlišujeme nasledovné zóny v zmysle nariadenia vlády č. 393/2006 Z. z.

1. zóna 1, zóna 2 a zóna 3;
2. zóna 0, zóna 1, zóna 2;
3. zóna 2, zóna 2 NE, zóna 2 ANO.

Pre výbušné priestory s výskytom výbušnej atmosféry zloženej zo zmesi horľavého prachu so vzduchom rozlišujeme nasledovné zóny v zmysle nariadenia vlády č. 393/2006 Z. z.

1. zóna 20 zóna 21 a zóna 22;
2. zóna 0, zóna 1, zóna 2;
3. zóna 30, zóna 31, zóna 32.

Vstupy do priestorov s nebezpečenstvom výbuchu podľa NV SR č. 393/2006 Z. z.

1. sa označujú trojuholníkovou výstražnou značkou s nápisom EX;
2. sa označujú tabuľkami s nápisom SNV 1;
3. nemusia sa označovať.

Nariadenie vlády SR č. 393/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na zaistenie BOZP vo výbušnom prostredí sa vzťahuje na:

1. na priestory na poskytovanie zdravotnej starostlivosti v zdravotných zariadeniach;
2. na dopravné prostriedky určené na používanie vo výbušnom prostredí;
3. na používanie dopravných prostriedkov v cestnej doprave, na dráhach, vnútrozemskej plavbe a leteckej doprave.

Ochranné, regulačné meracie a signalizačné systémy v priestoroch s nebezpečenstvom výbuchu:

1. Je potrebné kontrolovať a preskúšavať;
2. Je potrebné preskúšavať len v rámci záručnej doby;
3. Nie je potrebné kontrolovať a preskúšavať.

Zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám

1. je uvedený v Zákone č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov;
2. je uvedený v prílohe č. 1 a zoznam prác a pracovísk, spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy, je uvedený v prílohe č. 2 Nariadenia vlády č. 272/2004 Z. z.;
3. je zamestnávateľ povinný vypracovať na základe hodnotenia rizík, pričom vychádza zo všeobecne platných právnych predpisov, hlavne zo Zákonníka práce.

Dojčiacim ženám sú:

1. práce a pracoviská so škodlivými chemickými faktormi, najmä s olovom a jeho zlúčeninami, ktoré sú absorbovateľné ľudským organizmom povolené len za sprísnených podmienok, ktoré musí zamestnávateľ vopred dohodnúť s príslušným orgánom na ochranu zdravia;
2. zakázané práce a pracoviská s chemickými faktormi;
3. zakázané práce a pracoviská so škodlivými chemickými faktormi, najmä s olovom a jeho zlúčeninami, ktoré sú absorbovateľné ľudským organizmom.

Tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám sú zakázané práce:

1. určené ako rizikové v kategóriách 3 a 4 podľa osobitného predpisu;
2. určené ako rizikové v kategóriách 2 až 4 podľa osobitného predpisu;
3. určené ako rizikové v kategórii 4 podľa osobitného predpisu.

Zamestnávateľ je povinný pri všetkých prácach a na pracoviskách spojených so špecifickým rizikom z vystavenia mladistvého zamestnanca škodlivému pôsobeniu fyzikálnych, chemických, biologických faktorov, vplyvov a procesov:

1. vylúčiť mladistvých z vykonávania takýchto prác;
2. posúdiť, vyhodnotiť všetky riziká pre jeho bezpečnosť a zdravie a na základe odborného posúdenia príslušného lekára o zdravotnej spôsobilosti mladistvého zamestnanca rozhodnúť o prijatí potrebných opatrení;
3. posúdiť a vyhodnotiť všetky súvisiace riziká, vypracovať hodnotenie rizík a prijať účinné opatrenia na ich odstránenie. Prednosť majú opatrenia technického charakteru.

Zamestnávateľ nesmie prideľovať mladistvému zamestnancovi prácu, ak by:

1. objektívne presahovala jeho fyzické a psychické schopnosti,
2. podľa vedomia zamestnávateľa bola pre mladistvého nadmerne namáhaná;
3. mohla presiahnuť fyzické schopnosti mladistvého zamestnanca.

Zamestnávateľ nesmie prideľovať mladistvému zamestnancovi prácu, ak by:

1. na pracovisku boli prekročené maximálne prípustné hodnoty škodlivín stanovené osobitnými predpismi;
2. existovalo riziko havárie, požiaru alebo výbuchu ;
3. bol vystavený škodlivému pôsobeniu nebezpečných chemických látok a nebezpečných chemických prípravkov, napríklad jedovatých, karcinogénnych, mutagénnych, ktoré môžu spôsobiť genetické poškodenie, poškodenie nenarodeného dieťaťa, ohrozenie jeho budúceho reprodukčného vývoja alebo ktoré môžu mať iný chronický vplyv na jeho zdravie.

Zamestnávateľ nesmie prideľovať mladistvému zamestnancovi prácu, ak by :

1. existovalo riziko, o ktorom možno predpokladať, že ho mladistvý zamestnanec nedokáže rozpoznať alebo sa mu vyhnúť, pretože nevenuje dostatočnú pozornosť bezpečnosti pri práci alebo nemá dostatočné skúsenosti alebo odbornú prípravu;
2. existovalo riziko, o ktorom možno predpokladať, že ho mladistvý ľahko rozpozná a napriek tomu v snahe splniť požadované úlohy bude pokračovať v práci;
3. mladistvý zamestnanec vzhľadom na nedostatok skúsenosti mohol spôsobiť zamestnávateľovi škodu väčšieho rozsahu.

Mladistvý zamestnanec môže vykonávať práce podľa odseku č. 3 Nariadenia vlády SR č. 286/2004 Z. z., (napr. ak je vystavený nadmernému hluku a vibráciám, nadmernej záťaži chladom a teplom a. i.):

1. iba výnimočne;
2. len so súhlasom regionálneho úradu verejného zdravotníctva;
3. s výnimkou prác s karcinogénnymi a mutagénnymi faktormi, ak ide o práce, ktoré sú nevyhnutné z hľadiska jeho odbornej prípravy, a ak je zabezpečená dostatočná ochrana jeho zdravia inými v NV špecifikovanými opatreniami.

Zamestnávateľ informuje mladistvého zamestnanca a zástupcov zamestnancov o:

1. výsledkoch posúdenia rizika a o všetkých opatreniach, ktoré prijme na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci;
2. požiadavkách, ktoré vyžaduje platná legislatíva v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. O opatreniach, ktoré prijal na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný informovať zákonného zástupcu mladistvého zamestnanca;
3. výsledkoch posúdenia rizika a o všetkých opatreniach, ktoré prijme na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak si to mladistvý zamestnanec výslovne vyžiada.