



СИНДИКАТ ПОЛИЦИЈЕ ИСТОЧНЕ СРБИЈЕ



**МОЈЕ МЕСТО
У
СИСТЕМУ БЕЗБЕДНОСТИ
И ЗДРАВЉА НА РАДУ**

Синдикат Полиције Источне Србије

МОЈЕ МЕСТО У СИСТЕМУ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ

За издавача:
Дејан Мицић

Ова публикација је настала у оквиру пројекта кога финансира Fridrih Ebert Stiftung, а резултат је планираних активности Синдиката Полиције Источне Србије (СПИС) у области безбедности и здравља на раду, у циљу информисања и покретања чланства, других запослених и пословодства да се, поштујући важеће законске прописе у овој области, унапреди безбедност и здравље на раду припадника МУП-а Републике Србије.

Публикација је продукт сарадње Синдиката Полиције Источне Србије са Удружењем «NO Mobbing» из Београда, чија је председница аутор ове публикације.

Година издања 2011.

Тираж: 500

Штампа:

САДРЖАЈ

СВЕТСКА СИНДИКАЛНА ПОВЕЉА	3
БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ - ПРИОРИТЕТАН ЗАДАТАК СИНДИКАТА	4
Увод	5
Од закона до система безбедности и здравља на раду	6
ИНСТИТУЦИЈЕ НАЦИОНАЛНОГ СИСТЕМА БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ	8
ЗАКОН О БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉУ НА РАДУ - УКРАТКО	9
- ТЕРМИНИ ЗАКОНА	10
- ПРЕВЕНТИВНЕ МЕРЕ У ОСТВАРИВАЊУ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ	13
- ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТИ ПОСЛОДАВЦА	14
- ПРАВА И ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ	16
- АКТ О ПРОЦЕНИ РИЗИКА	16
- <i>КО СПРОВОДИ ПОСТУПАК ЗА ПРОЦЕНУ РИЗИКА?</i>	18
- ПРЕДСТАВНИК ЗАПОСЛЕНИХ ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ	19
- КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ	20
- ОРГАНИЗОВАЊЕ ПОСЛОВА БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ	20
- <i>ОДРЕЂИВАЊЕ ЛИЦА ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ</i>	21
- <i>АНГАЖОВАЊЕ СЛУЖБЕ МЕДИЦИНЕ РАДА</i>	22
- <i>ОРГАНИЗАЦИЈА ЛЕКАРСКИХ ПРЕГЛЕДА</i>	23
- НАДЗОР И КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ	23
КАКО ДО ПРОЦЕНЕ РИЗИКА РАДА ПОЛИЦИЈСКИХ СЛУЖБЕНИКА	24
- <i>ПСИХОСОЦИЈАЛНИ ФАКТОРИ И СТРЕС У ВЕЗИ С РАДОМ</i>	25
- <i>РОДНА РАВНОПРАВНОСТ, ПОЛИТИКА ЈЕДНАКИХ МОГУЋНОСТИ И ДИСКРИМИНАЦИЈА</i>	27
ЗАВРШНЕ НАПОМЕНЕ	28
ПРИЛОЗИ	29
- ПРАВИЛНИК О НАЧИНУ И ПОСТУПКУ ПРОЦЕНЕ РАДНОГ МЕСТА И У РАДНОЈ ОКОЛИНИ	30
- СТРАТЕГИЈА БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ 2008.-2012.	42

**СВЕТСКА СИНДИКАЛНА ПОВЕЉА
О БЕЗБЕДНОСТИ И ЗАШТИТИ ЗДРАВЉА НА РАДУ**

1. Право радника да буде упознат са ризицима.
2. Право радника да буде упозорен на опасност од ризика.
3. Право на процену ризика од стране независних стручњака.
4. Право радника да одбије посао ако нису осигурани безбедни услови рада.
5. Право на затварање постројења где нису осигурани безбедни услови рада.
6. Право радника да одбије да загађује радну и животну средину.
7. Право синдиката да равноправно учествује у пословима безбедности и заштите здравља на раду, кроз заједничке комисије и радна тела са стручним и овлашћеним лицима.
8. Право радника на експедитивну примену закона.
9. Право на компензацију и надокнаду у случају повреде на раду.
10. Право на приступ релевантним информацијама о запослености и запошљавању у циљу подршке стручних и научних истраживања у области безбедности и заштите здравља на раду.
11. Право на штрајк о питањима и проблемима безбедности и заштите здравља на раду.
12. Право на обуку и тренинг у области безбедности и заштите здравља на раду.
13. Право синдиката на посебан статус приликом истражних радњи и пред судом у најтежим случајевима повреда на раду.
14. Право на хитну медицинску помоћ у случају повреде на раду.

БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ – ПРИОРИТЕТАН ЗАДАТАК СИНДИКАТА

Основна улога синдиката је да се залаже и бори за остваривање радних права и интереса својих чланова али и свих других запослених. У том смислу, као посредник између запослених и послодаваца, синдикат је дужан да учествује у доношењу одлука по питањима унапређивања безбедности и здравља на раду и да и сам ради на подизању свести запослених и промовисању културе безбедности и здравља на раду.

Тако је и доношење акта о процени ризика за сва радна места у Министарству унутрашњих послова, приоритетан задатак синдиката запослених у МУП-у.

Увод

Област безбедности и здравља на раду, је изузетно широка и врло значајна за све који су директно или индиректно укључени у радни процес. Припада групи фундаменталних радних и људских права, у којима су и право на достојанствен рад и зараду.

Безбедност и здравље на раду обухвата, безбедне радне процедуре и поступке, средства рада, радни амбијент и услове рада, који треба у највећој могућој мери, да омогуће смањење повреда на раду, број професионалних оболења и оболења у вези са радом, и који истовремено, треба да створе претпоставке за пуно физичко, психичко и социјално благостање запослених.

Брига о заштити здравља и безбедности на раду је значајна на свим нивоима:

- лично, за сваког запосленог,
- за управљање људским ресурсима у организацији и
- за економију државе.

Организацијама/институцијама су потребни здрави запослени, ради испуњавања захтева посла, продуктивности и економске исплативости њиховог рада. Такође, једино запослени који су задовољни заштитом њихових легитимних права и интереса из радног односа могу бити задовољни својим положајем у организацији и бити успешни у свом послу.

Зато, менаџмент организације, синдикати као и сами запослени треба да улажу максималне напоре за очување и заштиту здравља и безбедности на раду.

Закон о безбедности и здрављу на раду Републике Србије, донет 2005. године, дефинисао је место свих запослених, па и моје место у систему безбедности и здравља на раду. *Мој задатак је да се упознам са овим законом и другим законима и правним актима у овој области, како бих се информисао/информисала о мојим правима и обавезама које из њих проистичу а такође о путевима и начинима за њихово коришћење у циљу безбедног обављања посла и очувања здравља током процеса рада.*

Сличан закон је постојао и раније и бавио се заштитом на раду. Из самог назива претходног и садашњег закона, уочљива је већа обухватност и квалитативни помак Закона о безбедности и здрављу на раду.

ОД ЗАКОНА ДО СИСТЕМА БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ

Легислативу у области безбедности и здравља на раду, чини пре свега овај посебни Закон за област безбедности и здравља на раду, али и Закон о раду, Закон о здравственој заштити, Закон о здравственом осигурању, Закон о пензијском и инвалидском осигурању, Закон о спречавању злостављања на раду, Закон о општој безбедности производа и многи други закони, технички прописи и стандарди којима се остварују безбедни и здрави радни услови. Овом законском оквиру који дефинише систем безбедности и здравља на раду у Републици Србији, треба додати почетни услов а то је, Устав Републике Србије којим је у члану 60. став 4., утврђено право запослених на безбедне и здраве услове рада и потребну заштиту на раду.

Устав Републике Србије (члан 60.)

Право на рад

Јемчи се право на рад, у складу са законом.

Свако има право на слободан избор рада.

Свима су, под једнаким условима, доступна сва радна места. Свако има право *на поштовање достојанства своје личности на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду*, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и на правну заштиту за случај престанка радног односа. **Нико се тих права не може одрећи.** *Женама, омладини и инвалидима омогућују се посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом.*

Основ за успостављање система безбедности и здравља на раду у Републици Србији је национална политика безбедности и здравља на раду, заснована на Резолуцији Скупштине Србије о придруживању Европској Унији (Службени гласник РС» бр.112/2004.), Резолуцији Скупштине Србије и Црне Горе (Службени лист СЦГ» бр.26/05) и Националној стратегији Србије за придруживање Србије и Црне Горе ЕУ (јун 2005.године).

Национална политика безбедности и здравља на раду има две битне компоненте:

1. унапређење услова рада, ради спречавања повреда на раду и професионалних оболења и њихово свођење на најмању могућу меру, односно отклањање професионалних ризика, и

2. унапређење и очување здравља запослених.

Правни основ система безбедности и здравља на раду, који нас преко претходних докумената повезује са Европском Унијом је члан 118.а Јединственог европског акта, Резолуције Савета ЕЕЗ о безбедности, хигијени и здрављу на раду из 1987. године који је темељни принцип целокупног система безбедности и заштите здравља на раду у ЕУ.

У овом документу се наводи: «Државе чланице обавезују се да унапређују и побољшавају радну средину ради учвршћивања безбедности и здравља радника. Оне себи, у перспективи ка прогресу, постављају за циљ усклађивање постојећих услова у овом сектору.»

Следећи битан документ на коме је изграђен систем безбедности и здравља на раду у Републици Србији је Општа Директива бр. 89/391 која налаже држави да у оквиру своје надлежности, утврди националну политику, донесе законске прописе и обезбеди надзор. Послодавац је обавезан и одговоран за непосредно спровођење активности и мера на нивоу предузећа/установе у циљу елиминисања ризика, унапређивања услова рада и заштите здравља запослених.

Основ за израду националне политике безбедности и здрављу на раду РС садржан је у одредбама чл.4.-7. Конвенције МОП-а бр. 155 о безбедности и здрављу у радној околини (1981.година) и одредби чл.3. Европске социјалне повеље из 1996.године којима је утврђено да се у консултацијама са репрезентативним социјалним партнерима формулише, спроводи и периодично ревидира јединствена национална политика о безбедности и здрављу на раду.

Мисија националне политике је оријентисана ка успостављању услова који у највећој могућој мери обезбеђују смањење повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, и у највећој мери усмерена је према сектору малих и средњих предузећа, *високоризичним делатностима и посебно осетљивим групама запослених*, стварајући претпоставке ка бољој примени прописаних мера и успостављању безбедних и здравих радних услова.

У циљу сталног побољшавања безбедности и здравља на раду, Народна скупштина Републике Србије је 2009. године потврдила две конвенције МОП-а (Међународне

организације рада), Конвенцију бр.167, о безбедности и здрављу у грађевинарству, као и Конвенцију бр.187, о промотивном оквиру безбедности и здравља на раду.

2009. године, донета је Стратегија безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2009. до 2012. (*погледај прилоге*) чија је визија подржавање, у пуној мери, прописа у области безбедности и здравља на раду, подизање свести у овој области, односно успостављање културе рада и стварање предуслова добробити на раду и квалитета живота и здравља на раду.

У 2010. години, Влада РС је усвојила Акциони план за спровођење Стратегије безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2009. до 2012. године, и установила обележавање 28.Априла као Дана безбедности и здравља на раду у Републици Србији.

ИНСТИТУЦИЈЕ НАЦИОНАЛНОГ СИСТЕМА БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ

Институције националног система означавају инфраструктуру која пружа основни оквир за спровођење националне политике и националних програма безбедности и здравља на раду, и то су:

- Влада РС
- Министарство рада и социјалне политике
 - Управа за безбедност и здравље на раду
 - Инспекторат за рад, Управна инспекција
- Министарство здравља
 - Служба медицине рада Институт за медицину рада
 - Заводи за медицину рада

Друга министарства, Владина и друга тела, установе и агенције:

- Министарство просвете (примена превентивних мера у области безбедности и здравља на раду),
- Министарство унутрашњих послова,

- Министарство економије и регионалног развоја (предлаже доношење закона из области стандардизације и техничких прописа из свог делокруга који утичу на безбедности и здравља на раду,
- Министарство животне средине и просторног планирања,
- Министарство рударства и енергетике,
- Министарство пољопривреде, шумарства и водпривреде,
- Министарство одбране (јачање и развој колективних мера безбедности и здравља на раду).
- Трипартитно тело на националном нивоу - Социјално-економски савет РС, са саветом за безбедност и здравље на раду у свом саставу.
- Институт за стандардизацију Републике Србије.
- Судови (функција: кажњавање за прекршај и учињена кривична дела због непридржавања прописа о безбедности и здравља на раду).
- Фондови: Здравственог и Пензијског и инвалидског осигурања.
- Републички завод за статистику и друге организације/органи за вођење евиденција.
- Национални савет за безбедност и здравље на раду
- Информативна мрежа безбедности и здравља на раду у Републици Србији.

ЗАКОН О БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉУ НА РАДУ - УКРАТКО

Законом о безбедности и здрављу на раду се уређује:

- Спровођење и унапређивање безбедности и здравља на раду лица која учествују у радним процесима, као и лица која се затекну у радној околини, ради спречавања повреда на раду, професионалних оболења и оболења у вези са радом;
- Права, обавезе и одговорности послодаваца и запослених;
- Надлежности и мере ради осигурања безбедности и здравља на раду.

Најважније добити за запослене кроз примену Закона о безбедности и здрављу су:

- Обавеза послодавца да донесе **Акт о процени ризика** за свако радно место

- уз учешће запослених, као и да успостави систем управљања ризиком;
- Избор представника запослених за безбедност и здравље на раду; (члан 44.став 1. Закона)
 - Оснивање Одбора за безбедност и здравље на раду као бипартитног тела које чине представници запослених и представник послодавца. (члан 44.став 2. Закона)
 - Могућност потписивања Колективног уговора о безбедности и здрављу на раду. (члан 14.Закона).

Следеће битне новине овог закона су:

- обавеза послодавца да именује у писаној форми, лице/а за безбедност и здравље на раду или ангажује друго правно лице, са лиценцом за област безбедности и здравља на раду;
- стручни испит за лица за безбедност и здравље на раду;
- прецизније прописане превентивне мере;
- осигурање за случај штете проузроковане повредом на раду и професионалном болешћу;
- непосредна сарадња са инспекцијским органима;
- веће новчане казне за послодавца због непримењивања закона;
- оснивање Управе за безбедност и здравље на раду у саставу Министарства за рад и социјалну политику РС.

Термини закона

За разумевање закона, битно је и одређење израза који се користе у овом Закону а који имају следеће значење (члан 4.Закона):

1. **Запослени** јесте домаће или страно физичко лице које је у радном односу код послодавца, као и лице које по било ком основу обавља рад или се оспособљава за рад код послодавца, осим лица које је у радном односу код послодавца ради обављања послова кућног помоћног особља;
2. **Послодавац** јесте домаће или страно правно лице, односно физичко лице које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица;
3. **Представник запослених** јесте лице изабрано да представља запослене у области безбедности и здравља на раду код послодавца;

4. **Безбедност и здравље на раду** јесте обезбеђивање таквих услова на раду којима се, у највећој могућој мери, смањују повреде на раду, професионална оболења и оболења у вези са радом и који претежно стварају претпоставку за пуно физичко, психичко и социјално благостање запослених;
5. **Превентивне мере** јесу све мере које се предузимају или чије се предузимање планира на свим нивоима рада код послодавца, ради спречавања повређивања или оштећења рада запослених;
6. **Радно место** јесте простор намењен за обављање послова код послодавца (у објекту или на отвореном као и на привременим и покретним градилиштима, објектима, уређајима, саобраћајним средствима, и сл.) у којем запослени борави или има приступ у току рада и који је под непосредном или посредном контролом послодавца;
7. **Радна околина** јесте простор у којем се обавља рад и који укључује радна места, радне услове, радне поступке и односе у процесу рада;
8. **Средство за рад** јесте
 - (1) објекат који се користи као радни и помоћни простор, укључујући и објекат на отвореном простору, са свим припадајућим инсталацијама,
 - (2) опрема за рад (машина, уређај, постројење, инсталација, алат и сл.) која се користи у процесу рада,
 - (3) конструкција и објекат за колективну безбедност и здравље на раду (заштита на прелазима, пролазима и прилазима, заклони од топлотних и других зрачења, заштита од удара електричне струје, општа вентилација и климатизација и сл.),
 - (4) помоћна конструкција и објекат, као и конструкција и објекат који се привремено користи за рад и кретање запослених (скела, радна платформа, тунелска подграда, конструкција за спречавање одрона земље при копању дубоких ровова и сл.),
 - (5) друго средство које се користи у процесу рада или је на било који начин повезано са процесом рада;
9. **Средство и опрема за личну заштиту на раду** јесте одећа, обућа, помоћне направе и уређаји који служе за спречавање повреда на раду, професионалних оболења, болести у вези са радом и других штетних последица по здравље запосленог;

10. **Опасне материје** јесу експлозивне, запаљиве, оксидирајуће, отровне, гадне, заразне, корозивне, канцерогене и радиоактивне материје утврђене стандардима и другим прописима, а које се производе, користе или складиште у процесу рада, као и материје чија су својства, када су везане за неке супстанце, опасне по живот и здравље запослених;
11. **Опасност** јесте околност или стање које може угрозити здравље или изазвати повреду запосленог;
12. **Опасна појава** јесте догађај којим су угрожени или би могли да буду угрожени живот и здравље запосленог или постоји опасност од повређивања запосленог;
13. **Ризик** јесте вероватноћа настанка повреде, оболења или оштећења здравља запосленог услед опасности;
14. **Акт о процени ризика** јесте акт који садржи опис процеса рада са проценом ризика од повреда и/или оштећења здравља на радном месту у радној околини и мере за отклањање или смањивање ризика у циљу побољшања безбедности и здравља на раду;
15. **Процена ризика** јесте систематско евидентирање и процењивање свих фактора у процесу рада који могу узроковати настанак повреда на раду, оболења или оштећења здравља и утврђивање могућности, односно начина спречавања, отклањања или смањења ризика;
16. **Радно место са повећаним ризиком** јесте радно место утврђено актом о процени ризика на коме, и поред потпуно или делимично примењених мера у складу са овим законом, постоје околности које могу да угрозе безбедност и здравље запосленог.
17. **Лице за безбедност и здравље на раду** јесте лице које обавља послове безбедности и здравља на раду, има положен стручни испит о практичној оспособљености и које послодавац писменим актом одреди за обављање тих послова.
18. **Правно лице** за обављање послова прегледа и испитивања опреме за рад и испитивања услова радне околине, односно хемијских, биолошких и физичких штетности (осим јонизујућих зрачења), микроклиме и осветљености јесте правно лице којем је министар надлежан за рад издао лиценцу, у складу са овим законом;

19. **Служба медицине рада** јесте служба којој послодавац повери обављање послова заштите здравља запослених;
20. **Стручни налаз** јесте извештај о извршеном прегледу и испитивању опреме за рад или испитивању услова радне околине са закључком да ли су примењене или нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду;
21. **Одговорно лице** за обављање прегледа и испитивања опреме за рад и испитивања услова радне околине, као и за потписивање стручних налаза, јесте *лице са лиценцом за вршење тих послова* (у даљем тексту: одговорно лице);
22. **Лиценца** јесте овлашћење које министар надлежан за рад даје правном или физичком лицу за обављање одређених послова у области безбедности и здравља на раду, у складу са овим законом.

Превентивне мере у остваривању безбедности и здравља на раду

У члану 7. Закона, поглавље II, под називом Превентивне мере, наводи се како се превентивне мере обезбеђују, применом савремених, техничких, ергономских, здравствених, образовних, социјалних, организационих и других мера и средстава за отклањање ризика од повређивања и оштећења здравља запослених и/или њиховог свођења на најмању могућу меру.

Превентивне мере обезбеђује послодавац полазећи од следећих начела:
(члан 12. Закона):

- избегавање ризика;
- процена ризика који се не могу избећи на радном месту;
- отклањање ризика на њиховом извору применом савремених техничких решења;
- прилагођавање рада и радног места запосленом, нарочито у погледу избора опреме за рад и метода рада, као и избора технолошког поступка да би се избегла монотонија у раду, у циљу смањења њиховог утицаја на здравље запосленог;

- замена опасних технолошких процеса или метода рада безопасним или мање опасним;
- давање предности колективним над појединачним мерама безбедности и здравља на раду;
- одговарајуће оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад и издавање упутстава за рад на сигуран начин.

Обавезе и одговорности послодавца

(Чланови 8.- 31. Закона)

Опште обавезе

- ⇒ Да обезбеди рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду;
- ⇒ **Обавеза спровођења и примене мера за безбедност и здравље на раду искључиво припада послодавцу.**
- ⇒ Спровођење мера безбедност и здравље на раду **не може** да проузрокује било какве финансијске обавезе за запослене и представнике запослених и не може да утиче на њихов материјални и социјални положај.
- ⇒ Обезбеђује превентивне мере приликом организовања рада и радног процеса ради заштите живота и здравља запослених и за њихову примену обезбеђује потребна финансијска средства (чланови 8-11. Закона);
- ⇒ Доноси Акт о процени ризика за сва радна места у радној околини и утврђивање начина и мера за њихово отклањање; (члан 13. Закона)
- ⇒ Права, обавезе и одговорности у вези са безбедношћу и здрављем на раду уређују се општим актом, колективним уговором или уговором о раду (ако је до 10 запослених); (члан 14. Закона)
- ⇒ Актом у писаној форми одређује *лице за безбедност и здравље на раду*;
- ⇒ Запосленом *одреди обављање послова* на којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду;
- ⇒ Обавештава запослене и њихове представнике о увођењу нових технологија и средстава за рад;
- ⇒ Оспособљава запослене за безбедан и здрав рад. (члан 15. Закона)

- ⇒ Обезбеђује запосленима коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду;
- ⇒ Обезбеђује одржавање средстава за рад и средства и опрему за личну заштиту на раду у исправном стању;
- ⇒ Ангажује правно лице са лиценцом ради спровођења превентивних и периодичних прегледа и испитивања опреме за рад и испитивање услова радне околине;
- ⇒ На основу Акта о процени ризика и оцене службе медицине рада обезбеђује прописане лекарске прегледе запослених;
- ⇒ Обезбеђује пружање прве помоћи;
- ⇒ Обавезан је да заустави сваку врсту рада који представља непосредну опасност за живот или здравље запослених. (чланови 15. и 16. Закона)

Оспособљавање запослених

Послодавац је дужан да обезбеди:

- ⇒ Оспособљавање запослених приликом заснивања радног односа - пре почетка рада;
- ⇒ Оспособљавање запосленог за безбедан рад, мора да буде прилагођено специфичностима његовог радног места.

Врши оспособљавање запослених:

- ⇒ Приликом премештаја на друге послове;
- ⇒ Приликом увођења нове технологије или нових средстава за рад;
- ⇒ Приликом промене процеса рада када се мењају и мере за безбедност и здравље на раду;
- ⇒ Ако послодавац одреди запосленог да ради на два или више радних места, оспособљава га за рад на сваком од тих радних места;
- ⇒ Приступ радном месту у радној околини, где прети непосредна опасност за живот и здравље (тровање, гушење и слично) имају само лица која су оспособљена, имају посебна упутства и која су снабдевена одговарајућим средствима и опремом за личну заштиту на раду. (чланови 27. до 31. Закона)

Права и одговорности запослених

МОЈА ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ

(Чланови 32.-36. Закона)

Да се, пре почетка рада, упознам са мерама за безбедан и рад;

Да примењујем прописане мере за безбедан и здрав рад;

Да наменски користим средства рада и средства и опрему за личну заштиту на раду;

Да, пре почетка рада прегледам своје радно место, средство за рад, као и средство и опрему за личну заштиту на раду и да у случају уочених недостатака известим послодавца или друго овлашћено лице;

Да, у складу са мојим сазнањима о опасностима који угрожавају моју безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених одмах обавестим послодавца.

Запослени је дужан да сарађује са послодавцем и лицем за безбедност и здравље на раду ради спровођења мера безбедности и здравља на раду на пословима на којима ради

Запослени који је одређен да ради на радном месту са повећаним ризиком дужан је да обави лекарски преглед на који га упућује послодавац, а по утврђивању здравствене способности, дужан је да ради на том радном месту.

У случајевима одређеним Законом, ради очувања сопственог здравља и живота, запослени има право да одбије да ради, као и право да поднесе захтев за заштиту права инспекцији рада.

Акт о процени ризика

Процена ризика и процедура доношења Акта о процени ризика је највећа новина нашег националног законодавства. Претходни закон у овој области, закон о заштити на раду је прописивао да свака организација (установа, предузеће), интерним актом одреди која радна места припадају групи радних места са посебним условима рада.

Овим Законом је прописано да министар надлежан за рад прописује начин и поступак процене ризика на радном месту и у радној околини (члан 13.Закона), чиме ова процена престаје да буде интерна ствар организације.

Закон обавезује послодавца који је дужан да донесе акт о процени ризика за сва радна места у радној околини и да утврди начин и мере за њихово отклањање. Као што је речено, акт о процени ризика садржи опис процеса рада са проценом ризика од повреда и/или оштећења здравља на радном месту у радној околини и мере за отклањање или смањивање ризика у циљу побољшања безбедности и здравља на раду.

Акт о процени ризика заснива се на утврђивању могућих врста опасности и штетности на радном месту у радној околини, на основу којих се врши процена ризика од настанка повреда и оштећења здравља запосленог.

Акт о процени ризика је континуиран процес, који се активира увек када се појави нова опасност и када дође до промене нивоа ризика у процесу рада, а нарочито у случајевима колективних повреда на раду са смртним последицама, као и смртних и тешких повреда на раду.

Послодавац је дужан да актом о процени ризика, а на основу мишљења службе медицине рада одреди посебне здравствене услове које морају да испуњавају запослени који раде на одређеним пословима у оквиру радног места и у радној околини или за употребу поједине опреме за рад, односно средстава рада. (члан 16.Закона)

Број и врста повреда на раду у периоду 01.01.-31.12.2010.
(по подацима Инспекције рада)

- 75,91 % тешких,
- 17,67 % лаких,
- 2,64 % смртних,
- 2,19 % колективних,
- 1,59 % тешких са смртним исходом.

Ко спроводи поступак за процену ризика?

Послодавац одлуком о покретању поступка процене ризика одређује једно или више лица из реда запослених који су одговорни за спровођење поступка. Ово стручно лице/лица, морају да имају положен *стручни испит* о практичној оспособљености за обављање послова безбедности и здравља на раду.

За спровођење поступка процене ризика послодавац може да ангажује правно лице, односно предузетника **са лиценцом** у области безбедности и здравља на раду. Уговором о ангажовању правног лица односно предузетника одређује се једно или више стручних лица из реда запослених код тог предузетника, као и друга лица која имају стручност и знање потребно за вршење процене ризика, која су одговорна за спровођење поступка процене ризика.

Најбоље би било да у изради Акта за процену ризика учествују:

- Стручњаци који имају лиценцу за рад,
- Служба медицине рада,
- Руководилац службе безбедности и здравља на раду,
- Представници запослених.

ФУНКЦИЈА АКТА О ПРОЦЕНИ РИЗИКА

или

Мере које послодавац утврђује Актом о процени ризика

(за спречавање, отклањање или смањење ризика):

- одржавање у исправном стању и вршење прегледа и испитивања средстава за рад,
- обезбеђивање прописаних услова за безбедан и и здрав рад на радном месту и у радној околини,
- оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад,
- обезбеђивање средстава и опреме за личну заштиту на раду, њихово одржавање и испитивање, (члан 17. Закона)
- упућивање запослених на претходне и периодичне лекарске прегледе у складу са оценом службе медицине рада. (члан 41. Закона)

Представник запослених за безбедност и здравље на раду (Чланови 44.– 48. Закона)

Запослени код послодавца, по члану 44. Закона, имају право да изаберу једног или више својих представника за безбедност и здравље на раду.

Избором представника обезбеђује се контакт и могућа сарадња са послодавцем по свим питањима у области безбедности и здравља на раду.

Избором најмање три представника запослених образује се **Одбор за безбедност и здравље на раду**. Послодавац који има 50 и више запослених дужан је да у Одбор именује најмање једног свог представника, тако да број представника запослених буде већи за најмање један од броја представника послодавца.

Поступак избора, број представника запослених и начин њиховог рада и рада Одбора, као и њихов однос са синдикатом уређују се колективним уговором.

Улогом представника запослених, односно одбора уведен је принцип **социјалног дијалога** између две заинтересоване стране, запослених и послодавца, који се одвија у циљу побољшања услова и процеса рада и заштите здравља запослених.

Могућност, да запослени преко својих представника, односно путем одбора, буду активни чиниоци у овој, за запослене, врло значајној области (да прате стање безбедности и здравља на раду, сарађују са послодавцем на стварању безбедних услова рада, предлажу и учествују у одлучивању и предузимају одређене активности), још увек код нас није довољно искоришћена. И то мора да се мења са сазнањем да је цели међународни систем безбедности и здравља на раду, коме и ми припадамо, изграђен и стално се усавршава, управо на социјалном дијалогу, бипартизму, трипартизму и уз учешће свих заинтересованих страна.

Представник запослених, односно Одбор за безбедност и здравље на раду, има право да:

- послодавцу даје предлоге о свим питањима које се односе на безбедност и здравље на раду;
- захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика;
- захтева надзор од стране инспекције рада, ако сматра да послодавац није спровео одговарајуће мере;

–присутвује инспекцијском прегледу.

За обављање ових задатака представник запослених/Одбор има право увида у сва акта и информисања о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Колективни уговор за безбедност и здравље на раду

Закон о безбедности и здрављу на раду, даје могућност запосленима да путем синдиката, уреде однос са послодавцем колективним уговором за безбедности и здравља на раду, који може бити посебан документ или проширење постојећег колективног уговора код послодавца.

Потписана чврста правила и процедуре су увек боља варијанта и пре ће се поштовати него било који усмени договор.

Суштински услов за успешно колективно преговарање, потписивање и поштовање потписаног колективног уговора, је међусобно уважавање и поверење међу партнерима који преговарају и потписују колективни уговор.

Закључени уговори су за уговорне стране закон.

Организовање послова безбедности и здравља на раду

(Чланови 37. до 43. Закона)

Законом је утврђена обавеза послодавца да организује послове безбедности и здравља на раду. О начину организовања послова и одређивању броја запослених који обављају послове безбедности и здравља на раду одлучује послодавац.

Начин организовања ових послова зависи од:

- технолошког процеса,
- организације, природе и обима процеса рада,
- броја запослених који учествују у процесу рада,
- броја радних смена,
- процењених ризика,
- броја локацијски одвојених јединица,

- врсте делатности.

Одређивање лица за безбедност и здравље на раду

Зависно од врсте делатности и величине предузећа/установе, послове безбедности и здравља на раду може да обавља:

- сам послодавац,
- један/више запослених,
- друго правно лице/предузетник који има лиценцу.

Лица, именована од стране послодавца за послове безбедности и здравља на раду, имају статус „лица за безбедност и здравље на раду“ и морају да имају положен стручни испит.

Послодавац је дужан да лицу за безбедност и здравље на раду омогући самостално обављање послова, приступ свим потребним подацима из области безбедности и заштите здравља и усавршавање знања у овој области.

Лице за безбедност и здравље на раду непосредно је одговорно послодавцу и не може да трпи штетне последице по основу свог рада.

Законом (члан 40.) је утврђен попис послова које треба да обавља лице за безбедност и здравље на раду:

- ⇒ учествује у припреми акта о процени ризика;
- ⇒ врши контролу и даје савете послодавцу у планирању, избору, коришћењу и одржавању средстава за рад, опасних материја и средстава и опреме за личну заштиту на раду;
- ⇒ учествује у опремању и уређивању радног места у циљу обезбеђивања безбедних и здравих услова рада;
- ⇒ организује превентивна и периодична испитивања услова радне околине;
- ⇒ организује превентивне и периодичне прегледе и испитивања опреме за рад;
- ⇒ предлаже мере за побољшање услова рада, нарочито на радном месту са повећаним ризиком;
- ⇒ свакодневно прати и контролише примену мера за безбедност и здравље запослених на раду;
- ⇒ прати стање у вези са повредама на раду и професионалним обољењима, као и болестима у вези са радом, учествује у утврђивању њихових узрока и припрема извештаје са предлозима мера за њихово отклањање;

- ⇒ припрема и спроводи оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад;
- ⇒ припрема упутства за безбедан рад и контролише њихову примену;
- ⇒ забрањује рад на радном месту или употребу средства за рад, у случају када утврди непосредну опасност по живот или здравље запосленог;
- ⇒ сарађује и координира рад са службом медицине рада по свим питањима у области безбедности и здравља на раду;
- ⇒ води евиденције у области безбедности и здравља на раду код послодавца.

Ангажовање службе медицине рада

Посебним чланом, 41. Закона, утврђени су и послови које обавља служба медицине рада коју ангажује послодавац за заштиту здравља запослених. То су следећи послови:

- учествовање у идентификацији и процени ризика на радном месту и радној околини приликом састављања акта о процени ризика;
- упознавање запослених са ризицима по здравље који су повезани са њиховим радом и обављање послове оспособљавања запослених за пружање прве помоћи;
- утврђивање и испитивање узрока настанка професионалних обољења и болести у вези са радом;
- оцењивање и утврђивање посебних здравствених способности које морају да испуњавају запослени за обављање одређених послова на радном месту са повећаним ризиком или за употребу, односно руковање одређеном опремом за рад;
- вршење претходних и периодичних лекарских прегледа запослених на радним местима са повећаним ризиком и издавање извештаја о лекарским прегледима у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду;
- учествовање у организовању прве помоћи, спасавању и евакуацији у случају повређивања запослених или хаварија;
- давање савета послодавцу при избору другог одговарајућег посла према здравственој способности запосленог;
- саветовање послодавца у избору и тестирању нових средстава за рад, опасних материја и средстава и опреме за личну заштиту на раду, са здравственог аспекта;
- учествовање у анализи повреда на раду, професионалних обољења и болести у вези са радом;
- непосредна сарадња са лицем за безбедност и здравље на раду.

Организација лекарских прегледа

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком обезбеди претходне и периодичне лекарске прегледе;

Лични подаци у вези лекарских прегледа запосленог поверљиве су природе и под надзором службе медицине рада.

Надзор

(Чланови 61. до 68. Закона)

Инспекцијски надзор над применом Закона о безбедности и здрављу на раду и прописа донетих на основу овог закона, техничких и других мера које се односе на безбедност и здравље на раду, као и над применом мера о безбедности и здравља на раду прописаним општим актом послодавца, колективним уговором или уговором о раду, врши министарство надлежно за рад преко инспектора рада.

Казнене одредбе

Овај закон предвиђа и казнене одредбе, како за одговорна лица, тако и за лица за безбедност па и самог запосленог. Тако, у члану 75. Закона стоји да ће се новчаном казном казнити запослени:

- 1) ако не примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, ако ненаменски користи средства за рад и опасне материје или ако не користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду или ако са њима не рукује пажљиво;
- 2) такође, ако, у складу са својим сазнањима, одмах не обавести послодавца о неправилностима, недостацима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.

КАКО ДО ПРОЦЕНЕ РИЗИКА РАДА ПОЛИЦИЈСКИХ СЛУЖБЕНИКА

Велика различитост и бројност радних места која сва заједно припадају одредници «полицијски службеник» како је дефинисано, чланом 4. Закона о полицији,

показује изузетну комплексност и обимност послова који се на тим радним местима обављају.

Закон о полицији (члан 4.)

Полицијске послове обављају полицијски службеници.

Полицијски службеници у Министарству јесу:

- 1) униформисани и неуниформисани запослени који примењују полицијска овлашћења (у даљем тексту: овлашћена службена лица);
- 2) запослени на посебним или одређеним дужностима чији су послови у непосредној вези са полицијским пословима и обухватају послове противпожарне заштите, издавања оружја, посебне регистрације и издавање дозвола, издавања и евиденције поверљивих идентификационих докумената, кривичних евиденција и других посебних евиденција, као и друге послове који имају безбедносни и поверљиви карактер и које министар унутрашњих послова, може овластити да обављају одређене полицијске послове.

Сложеност психо-физичких захтева ових послова, за сваког ко има довољно знања и искуства, је видљива већ у ставу 3. истог члана који каже да су полицијски службеници запослени који раде на пословима на којима опасност по живот и здравље, одговорност и тежина, природа и посебни услови рада битно утичу на смањење радне способности.

У члану 10. поменутог Закона су детаљније наведени полицијски послови, који обухватају:

- 1) безбедносну заштиту живота, права, слобода и личног интегритета лица, као и подршка владавини права;
- 2) безбедносну заштиту имовине;
- 3) спречавање, откривање и расветљавање кривичних дела, прекршаја и других деликата (у даљем тексту: кривична дела и прекршаји), други видови борбе против криминала и отклањање његових организованих и других облика;
- 4) откривање и хватање извршилаца кривичних дела и прекршаја и других лица за којима се трага и њихово привођење надлежним органима;
- 5) одржавање јавног реда, пружање помоћи у случају опасности и пружање друге безбедносне помоћи онима којима је неопходна;
- 6) регулисање, контрола, пружање помоћи и надзор у саобраћају на путевима;
- 7) обезбеђивање одређених јавних скупова, личности, органа, објеката и простора;

- 8) надзор и обезбеђивање државне границе, контрола прелажења државне границе, спровођење режима у граничном појасу и утврђивање и решавање граничних инцидената и других повреда државне границе;
- 9) извршавање задатака утврђених прописима о странцима;
- 10) извршавање других задатака утврђених законом и подзаконским актом донетим на основу овлашћења из закона.

Идући детаљније кроз описе послова, процедура, средстава и услова у којима се послови обављају, као и чињенице да је предмет рада полицијских службеника најчешће човек, улазимо у област знаних или претпостављених опасности и могућих ризика радних места.

Психосоцијални фактори и стрес у вези с радом

Психосоцијални фактори су сад опште признати као глобални проблем који погађа све земље, али у неким делатностима и у неким пословима су интензивнији него у другима.

Ако посматрамо обавезе полицијских службеника (члан 13. Закона о полицији) уочљиво је да су у обавези да у свако доба предузимају неопходне радње ради заштите живота и личне безбедности људи и имовине. Такође, у обављању својих послова служе заједници и штите сва лица од незаконитих деловања, обавезни су да увек поступају професионално, одговорно и хумано и да поштују људско достојанство, углед и част сваког лица и друга његова права и слободе.

И поред сложености својих послова обавезни су да по налогу надређеног полицијског службеника послове обављају и *дуже од пуног радног времена*, ако је то неопходно за успешно и правовремено обављање службеног посла. (члан 131. Закона)

По члану 132. Закона о полицији, полицијском службенику министар или лице које он овласти, може да одложи или *прекине коришћење годишњег одмора* ради обављања службених послова који не трпе одлагање.

Члан 137. Закона о полицији, дефинише отежане услове рада, у које се убрајају следећи услови:

- 1) повећана опасност за живот и здравље;

- 2) обављање послова дуже од утврђеног радног времена услед непредвидивих задатака;
- 3) нередовност у раду, односно рад у неправилним временским циклусима и сл;
- 4) рад за државне празнике и у нерадне дане;
- 5) приправност (на радном или другом месту или у стану, према налогу надређеног полицијског службеника) и слични видови активног и пасивног дежурства.

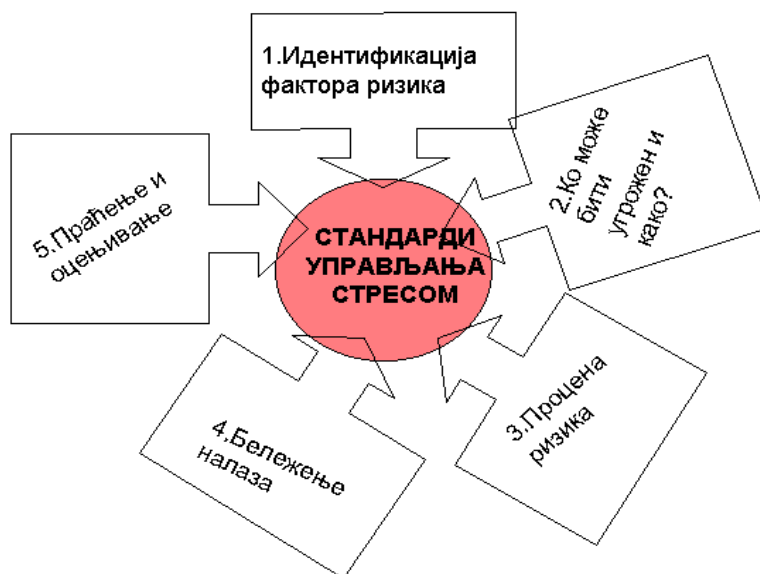
Све побројано може бити извор стреса на радном месту, посебно ако психо-физички капацитет појединца није такав да може поднети ове ситуације. Не смемо заборавити да полицијски службеник није супермен већ човек као и сви други људи, који осим професионалног ангажовања, има своје личне и приватне потребе, породицу и друга интересовања.

У последње време се често говори о мобингу или злостављању на раду од чега није имуна ни полицијска делатност. Злостављање на раду је новооткривени ризик стреса на радном месту, који постоји одувек у свету рада и односа међу људима на послу. Међуљудски односи који доприносе продуктивности и задовољству запослених су коректни, сараднички, и уопште здрави односи. А код злостављања на раду, међуљудски односи су насилнички, непријатељски, једном речју патолошки, и имају велики негативан утицај на здравље запослених, одсуствовање с посла и радни учинак.

Стрес у вези с радом осим психичких проблема и поремећаја може довести и до других, органских сметњи и нарушавања здравља, као што су најчешће, кардиоваскуларна обољења, обично хипертензија, проблеми са штитном и другим жлездама ендокриног система, проблеми са метаболизмом (чир на желуцу, дванаестопалачном цреву) али и мишићно-коштани поремећаји и слично.

Оно што је врло битно, са становишта испуњавања функције, полицијске службе, стрес у вези с радом може даље допринети немоћи радника да се носи с послом који обавља и имати велики утицај на радни учинак и радне односе. Такође може индиректно бити појачан проблемима ван радног окружења, као што су: напети породични и лични односи, насиље, коришћење и злоупотреба дувана, алкохола и других наркотика. Може бити главни фактор настанка депресије, као и узрочник самоубиства.

Све наведено доводи до високих трошкова санирања људске патње и финансијског оптерећења како за појединца тако и за друштво у целини.



Требало би радити на увођењу свеобухватних система управљања у оквиру безбедности и здравља на раду, који би обезбедили да се психосоцијални фактори правилно процене и да се њима адекватно управља, као и осталим професионалним ризицима.

Родна равноправност, политика једнаких могућности и дискриминација

Све већа концентрација жена у одређеним занимањима, која су до недавно оцењивана превалентно као «мушка» може довести до дискриминације, злостављања али и до специфичних врста повреда и обољења. Опште мере заштите на раду које су биле у примени, не постижу увек жељене резултате у специфичним условима у којима раде жене. На пример, специфични утицаји због излагања опасним материјама, биолошким агенсима, али и захтеви тешких физичких послова, опасне и екстремно опасне и стресне ситуације, дужина радног дана, средства рада, услови радног места, све то може имати утицаја на димензију родне равноправности у области безбедности и здравља на раду.

Анализа родне димензије у овом оквиру је потребна и требало би да има утицаја на креирање стратегије превенције. Препознавање разлика је кључно за промоцију безбедније и здравије радне средине за све запослене. Родно осетљиви

приступи чине те разлике видљивијим што помаже при идентификацији опасности и управљању ризицима на радном месту.

До позитивних промена у вези с политиком и праксом безбедности и здравља на раду на нивоу радних места и на националном нивоу, може доћи само уколико се обезбеди учешће и жена и мушкараца у доношењу одлука које се тичу безбедности и здравља на раду.

ЗАВРШНЕ НАПОМЕНЕ

Примена Закона о безбедности и здрављу на раду у овој области је комплексна, захтевна и требало би да представља изазов за стручњаке који ће радити акт о процени ризика, из најмање неколико разлога:

- због потреба уравнотежавања професионалних захтева, са захтевима безбедног рада и очувања стања менталног и физичког здравља полицијских службеника,
- због чињенице да се због обављања свог посла често налазе у опасним ситуацијама у којима морају брзо да мисле и реагују на разуман начин, који неће довести до последица по њих саме,
- због емотивних оптерећења у таквим ситуацијама, које могу да се мењају и развијају независно од њихових одлука, и
- због очекивања јавности да ће полицијски службеници потценити власти живот и здравље у циљу заштите те исте јавности.

Осим управљања ризицима, систем безбедности и здравља на раду, се успоставља и изградњом и одржавањем културе превенције, коришћењем свих расположивих ресурса како би се подигли општа свест, знање и разумевање опасности и ризика и начина њихове превенције и контроле, као и омогућавање размене искустава и добре праксе у области безбедности и здравља на раду.

Прилози:

- ▶ Правилник о начину и поступку процене ризика на радном месту и радној околини
- ▶ Стратегија безбедности и здравља на раду у Републици Србији, од 2008.-2012. године.