

ИНСТИТУТ ЗА МЕДИЦИНУ РАДА СРБИЈЕ
„ДР ДРАГОМИР КАРАЈОВИЋ“

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ИНСТИТУТ ЗА МЕДИЦИНУ РАДА СРБИЈЕ
„Др ДРАГОМИР КАРАЈОВИЋ“
Бр. 06-1967/4
16. 05. 2023 год.
Београд

ПРАВИЛНИК О БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉУ НА РАДУ

На основу чл. 80. Закона о раду ("Службени гласник РС" бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), чл.3. и чл.14. Закона о безбедности здрављу на раду ("Службени гласник РС" бр.101/05, 91/2015 и 113/2017 др закон) и чл. 32. Статута Института за медицину рада Србије "Др Драгомир Карајовић", послодавац (Институт за медицину рада Србије "Др Драгомир Карајовић") доноси:

ПРАВИЛНИК О БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉУ НА РАДУ

ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

У Институту за медицину рада Србије "Др Драгомир Карајовић", безбедност и здравље на раду уређује се Правилником о безбедности и здрављу на раду (у даљем тексту: Правилник) на јединствен начин и исти се непосредно примењује у свим целинама Института.

Овим Правилником се уређују следећа питања безбедности и здравља на раду и у њему су обухваћене превентивне, опште и посебне мере, које су од значаја за стварање безбедних услова рада, нарочито:

- I Превентивне мере у остваривању безбедности и здравља на раду
- II Организовање послова безбедности и здравља на раду
- III Права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду
- IV Одбор за безбедност и здравље на раду
- V Права и и обавезе запослених у области безбедности и здравља на раду
- VI Оспособљавање за безбедан и здрав рад
- VII Акт о процени ризика на радном месту и у радној околини
- VIII Средства и опрема за личну заштиту на раду
- IX Служба медицине рада
- X Посебна права, обавезе и мере у вези са безбедношћу и здрављем на раду жена, омладине, инвалида и професионално оболелих
- XI Случајеви и начин провере запослених под утицајем алкохола и других средстава зависности
- XII Евиденције из области безбедности и здравља на раду
- XIII Организовање и пружање прве помоћи у случају повређивања на раду
- XIV Заштита од пожара и акцидентних ситуација
- XV Спречавање злостављања на раду
- XVI Сарадња у области безбедности и здравља на раду
- XVII Осигурање у области безбедности и здравља на раду

Безбедност и здравље на раду у Институту за медицину рада Србије "Др Драгомир Карајовић", подразумева обезбеђивање таквих услова на раду којима се у највећој могућој мери смањује могућност настанка повреде на раду, професионална обољења и обољења у вези са радом и претежно ствара претпоставка за пуно психичко, физичко и социјално благостање запослених.

Право на безбедност и здравље на раду у Институту имају:

- запослени;
- ученици и студенти који се налазе на професионалној пракси или практичној настави;
- лица на лечењу и рехабилитацији;
- лица која се налазе на стручном оспособљавању, преквалификацији или доквалификацији и
- лица која се затекну у радној околини, ради обављања одређених послова, ако је о њиховом присуству упознато одговорно лице.

I

ПРЕВЕНТИВНЕ МЕРЕ У ОСТВАРИВАЊУ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 2.

Превентивне мере у остваривању безбедности и здравља на раду у Институту, су оне мере чијим се предузимањем на свим нивоима рада, спречава повређивање или оштећење здравља запослених. Превентивне мере обезбеђују се применом: савремених техничких, ергономских, здравствених, образовних, социјалних, организационих и других мера и средства за отклањање ризика од повређивања и оштећења здравља запослених, и /или њиховог свођења на најмању могућу меру, у поступку:

- пројектовања, изградње, коришћења и одржавања објеката намењених за радне и помоћне просторије, као и објеката намењених за рад на отвореном простору у циљу безбедног одвијања процеса рада;
- пројектовања, изградње, коришћења и одржавања технолошких процеса рада са свом припадајућом опремом за рад, у циљу безбедног рада запослених и усклађивања хемијских, физичких и биолошких штетности, микроклиме и осветљења на радним местима и у радним и помоћним просторијама са прописаним мерама и нормативима за делатност, која се обавља на тим радним местима и у тим радним просторијама;
- пројектовања, израде, коришћења и одржавања опреме за рад, конструкција и објеката за колективну безбедност и здравље на раду, помоћних конструкција и објеката и других средстава, која се користе у процесу рада или су на било који начин повезана са процесом рада, тако да се у току њихове употребе спречава повређивање или оштећење здравља запослених;
- производње, паковања, превоза, складиштења, употребе и уништавања опасних материја, на начин и по прописима и правилима којима се отклањају могућности поврђивања или оштећења здравља запослених;
- пројектовања, производње и коришћења средстава и опреме за личну заштиту на раду, чијом се употребом отклањају ризици или опасности, који нису могли да буду отклоњени применом одговарајућих превентивних мера;
- образовања, васпитања и оспособљавања у области безбедности и здравља на раду.

Члан 3.

Превентивне мере у остваривању безбедности и здравља на раду које се спроводе се:

- на објектима намењеним за радне и помоћне просторије;
- на објектима намењеним за рад на отвореном простору;
- у технолошким процесима рада, на припадајућој опреми за рад;
- на конструкцијама, помоћним конструкцијама, објектима;
- и другим средствима која се користе у процесу рада, или која су на било који начин повезана са процесом рада.

Средства за рад могу да се користе само ако су у складу са одговарајућим прописима безбедности и здравља на раду, стандардима и техничким прописима и само ако се редовно одржавају у исправном стању, односно у таквом стању да неће представљати опасност по живот и здравље запослених.

Члан 4.

Примена превентивних мера безбедности и здравља на раду на средствима за рад омогућава: безбедно одвијање процеса рада, безбедан рад запослених, усклађивање хемијских, физичких и биолошких штетности, микроклиме и осветљења на радним местима и у радним и помоћним просторијама, са прописаним мерама и нормативима за делатност, која се обавља у Институту.

Члан 5.

Превентивне мере у остваривању безбедности и здравља на раду у Институту се заснивају на следећим начелима:

- процена ризика за сва радна места;
- отклањање ризика на њиховом извору;
- избегавање ризика;
- прилагођавање рада и радног места запосленом;
- правилан избор опреме за рад;
- правилан избор технолошког поступка;
- избегавање и смањење монотоније у раду;
- давање предности колективним над појединачним мерама безбедности и здравља на раду;
- правилан избор средстава и опреме за личну заштиту на раду;
- одговарајуће оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад.

Превентивне мере у остваривању безбедности и здравља на раду се примењују у фази организовања рада и радног процеса.

Обезбеђивање и спровођење превентивних мера безбедности и здравља на раду не сме да проузрокује финансијске обавезе за запослене и представника запослених и утицај на материјални и социјални положај запослених стечен на раду и у вези са радом.

II ОРГАНИЗОВАЊЕ ПОСЛОВА БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 6.

Послове безбедности и здравља на раду може да обавља лице, које испуњава услове који су дефинисани прописима који уређују ову област и које послодавац писменим актом одреди за обављање тих послова. Непосредно је одговорно Послодавцу (у даљем тексту Директору) и не може да трпи штетне последице, ако свој посао обавља у складу са прописима, који уређују ову област.

Лице за безбедност и здравље на раду у Институту:

- организује и контролише спровођење мера безбедности и здравља на раду у Институту и предлаже мере за уклањање уочених недостатака;
- спроводи поступак процене ризика;
- врши контролу и даје савете 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 провере 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;

- 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.

Лице за безбедност и здравље на раду је независно и самостално у раду тј. обављању послова и има слободни приступ свим потребним подацима у области безбедности и здравља на раду.

III ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТИ У ОБЛАСТИ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 7.

Управни одбор:

- Доноси општа акта из области безбедности и здравља на раду и стара се о њиховом спровођењу;
- Одобрава финансијска средства за спровођење превентивних и осталих мера ради заштите живота и здравља запослених;
- Разматра решења, налоге и извештаје које подноси надлежни орган, инспекција рада, као и извештаје и предлоге надлежних служби Института о стању безбедности и здрављу на раду и доноси одлуке, закључке или препоруке у вези са тим.

Члан 8.

Послодавац руководи пословима безбедности и здравља на раду и одговоран је за спровођење безбедности и здравља на раду, сагласно прописима, који регулишу ову област и одредбама овог Правилника.

Директор Института обезбеђује спровођење прописаних мера безбедности и здравља на раду, зависно од организације и систематизације послова, самостално и заједно са другим запосленима, који организују и руководе процесом рада, који су одговорни за спровођење безбедности и здравља на раду у оквиру свог делокруга рада.

Директор је дужан да обезбеди да радни процес буде прилагођен телесним и психичким могућностима запосленог, а радна околина, средства за рад и средства и опрема за личну заштиту на раду буду уређени, односно произведени и обезбеђени, да не угрожавају безбедност и здравље запосленог.

Директор Института:

- обезбеђује организовање послова безбедности и здравља на раду у складу са Законом, овим Правилником и другим актима Института;
- обезбеђује услове за спровођење превентивних и осталих мера ради заштите живота и здравља запослених, а у складу са одобреним средствима и одлукама Управног одбора, као и својим овлашћењима и одговорностима;
- покреће поступак набавке средстава и опреме личне заштите;
- покреће поступак израде Акта о процени ризика;

- обезбеђује испитивање услова радне околине;
- обезбеђује пружање прве помоћи и оспособљавање запослених за пружање прве помоћи, спасавања и евакуације у случају опасности;
- доноси акта, наредбе, налоге у вези са безбедношћу и здрављем на раду, а који су у његовој надлежности;
- обезбеђује запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре почетка рада претходни лекарски преглед;
- запосленом на радном месту са повећаним ризиком обезбеђује периодични лекарски преглед у току рада;
- одмах обавештава инспекцију рада у случајевима када се процени да запосленом није оправдано одбијање да ради;
- у року од осам дана од добијеног обавештења отклања неправилност, штетност, опасност или другу појаву, која би на радном месту могла да угрози безбедност и здравље запосленом;
- обезбеђује оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад;
- актом у писменој форми одређује лице за безбедност и здравље на раду;
- омогућава лицу за безбедност и здравље на раду независно и самостално обављање послова у складу са Законом и приступ свим потребним подацима у области безбедности и здравља на раду;
- обезбеђује усавршавање знања из области безбедности и здравље на раду запосленом кога одреди за обављање тих послова;
- омогућава вршење надзора инспекцији рада у складу са Законом;
- обезбеђује предузимање конкретних мера ради извршавања наложних обавеза од стране инспекцијских органа;
- обавештава надлежну инспекцију рада о извршавању наложених обавеза у писменој форми и прописаним роковима;
- информише Управни одбор о уоченим проблемима у спровођењу мера безбедности и здравља на раду;
- обезбеђује мере заштите од пожара, спасавање и евакуацију;
- обавља и друге обавезе и дужности регулисане овим Правилником и другим прописима који уређују област безбедности и здравља на раду.

Члан 9.

Директор има право и обавезу да забрани раднику вршење послова односно радних задатака због следећих повреда радних обавеза:

- ако не поштује прописе из безбедности и здравља на раду и обавља послове противно мерама сигурности, услед чега се може повредити или запрети повредом другим радницима;
- ако је затечен да обавља послове без средстава за личну заштиту, која су му стављена на употребу, а не користи их.
- ако одбије да поступи по упутствима за безбедан рад, која му даје непосредни руководиоца.
- ако се утврди да је одстранио или уништио заштитну нараву или уређај и ради супротно правилима безбедности здравља на раду.
- када непосредни руководиоца или одговорни радник установи да је радник дошао на посао под дејством алкохола или других средстава зависности или га користио у току рада,
- због пушења на забрањеном месту.

Удаљење са рада траје, све док се не утврди да је радник поново способан за рад, односно да је престало дејство узрока, због којих је био удаљен са радног места.

Члан 10.

Директор се не ослобађа одговорности без обзира да ли је пренео овлашћења, права, обавезе и одговорности на другог запосленог.

Члан 11.

У спровођењу мера безбедности и здравља на раду права и обавезе **Руководиоца организационих јединица и Главне сестре Института** су:

- сваког запосленог, пре распоређивања на радно место да упознају са условима рада, опасностима и могућним штетним последицама и опасним појавама за њега у вези са радом;
- запосленима поверавају радне задатке на местима рада на којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду;
- да обезбеди потребну документацију за апарате, уређаје, заштитну опрему, инсталације и опасне материје, које се користе у раду у организационој јединици којом руководе, сходно одредбама позитивних прописа;
- да свакодневно, пре почетка рада и у току рада контролише исправност апарата и уређаја и да забрани употребу неисправних апарата и уређаја за рад средстава;
- да се стара да се апарати, уређаји, опрема и заштитна опрема користе на начин на који је то прописано у складу са технологијом процеса рада;
- да одмах предузме мере за отклањање кварова и других недостатака, који би могли угрозити безбедност на раду и обустави рад на одређеном радном месту док се не отклоне недостаци;
- да на видном месту истакне упутства за безбедан рад;
- да се стара да се опрема и средства заштите наменски користе и да их употребљавају само запослени којима је поверена;
- да поднесе пријаву директору Института против запосленог, који се не придржава прописаних мера безбедности и здравља на раду и упутстава;
- да поднесе пријаву директору Института против запосленог који је под дејством алкохола или других психоактивних супстанци;
- да искључи из употребе средства рада и средства личне заштите запосленог ако су неисправна или због насталих промена угрожавају његов живот или здравље;
- у сарадњи са Лицом за безбедност и здравље на раду организује да се запослени који раде на радним местима са повећаним ризиком редовно упућују на периодичне и друге лекарске прегледе;
- да када запослени одбије да ради, ако сматра да му прети непосредна опасност по живот или здравље, због тога што нису спроведене мере безбедности и здравља на раду, или ако кварови и недостаци угрожавају безбедан рад, одмах предузима мере да се недостаци отклоне;
- врши контролу правилног руковања и ускладиштавања лако запаљивих материјала према важећим прописима;
- да одмах пријави сваку повреду на раду Лицу одговорном за безбедност и здравље на раду, као и да омогући неопходну прву помоћ повређеном;
- одговоран је за приступ местима где постоји озбиљна и одређена опасност, где могу да имају приступ само запослени којима су дата одговарајућа упутства;
- послове и задатке радног места са повећаним ризиком поверавају само запосленима за које је на основу Акта о процени ризика утврђено, да ради на пословима са повећаним ризиком, односно да запосленом који не испуњава одређене захтеве за поменуто радно место, забрани даљи рад;
- да сарађује са свим надлежним лицима и органима у циљу побољшања услова рада и безбедности и здравља на раду;
- одговоран је за стање и спровођење мера безбедности и здравља на раду у свом организационом делу.

- Обавља и све друге прописане мере заштите које су им овим Правилником, одлукама и упутствима директора стављене у надлежност.

IV ОДБОР ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 12.

Запослени у Институту имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду, који ће их заступати у комуникацији са Директором и самим тим заступати њихове интересе.

Најмање три представника запослених образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

Директор именује најмање једног свог представника у Одбору (број представника запослених у Одбору, мора најмање за један да буде већи од броја представника послодавца).

Председник Одбора је један од представника запослених.

Члан 13.

Поступак избора и начина рада представника запослених и Одбора, број представника запослених у Одбору, број представника послодавца, као и њихов однос са синдикатом уређују се Колективним уговором за Институт или споразумом закљученим између послодавца и представника запослених.

Члан 14.

Директор је дужан да представнику запослених, односно Одбору омогући:

- увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- да учествују у разматрању свих питања која се односе на безбедност и здравље на раду, да предлажу и буду консултовани.

Послодавац је дужан да представника запослених, односно Одбор информише о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 15.

Представник запослених, односно Одбор имају право:

- да Директору дају предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду;
- да захтевају од Директора да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- да захтевају вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматрају да Директор није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

Представник запослених, односно члан Одбора имају право да присуствују инспекцијском надзору.

Члан 16.

Директор је дужан да представника запослених, односно Одбор упозна:

- са налазима и предлозима мера заштите и превентивних мера или предузетим мерама инспекције рада;
- са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;

- о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Директор, Одбор и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду.

V

ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ У ОБЛАСТИ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 17

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима или на радном месту на које је одређен, као и да се оспособљава за њихово спровођење.

Запослени има право:

- да послодавцу даје предлоге, примедбе и обавештења о питањима безбедности и здравља на раду;
- да контролише своје здравље према ризицима радног места, у складу са прописима о здравственој заштити.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком, има право и обавезу да обави лекарски преглед на који га упућује послодавац.

Запослени је дужан да ради на радном месту са повећаним ризиком, на основу извештаја службе медицине рада, којим се утврђује да је здравствено способан за рад на том радном месту.

Запослени је дужан да се одазове провери, да ли је под дејством алкохола или других средстава зависности, а на основу прописаног налога од стране претпостављеног руководиоца.

Члан 18.

Запослени има право да одбије да ради:

- ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је одређен, све док се те мере не обезбеде;
- ако му послодавац није обезбедио прописани лекарски преглед или ако се на лекарском прегледу утврди да не испуњава прописане здравствене услове, за рад на радном месту са повећаним ризиком;
- ако у току оспособљавања за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање, на пословима или на радном месту на које га је послодавац одредио;
- дуже од пуног радног времена, односно ноћу ако би, према оцени службе медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање;
- на средству за рад на којем нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду.

У случајевима из става 1. овог члана, запослени може да се писменим захтевом обрати послодавцу ради предузимања мера које, по мишљењу запосленог, нису спроведене.

Ако послодавац не поступи у року од осам дана од пријема захтева, запослени има право да поднесе захтев за заштиту права инспекцији рада.

Када запослени одбије да ради у случајевима из става 1. овог члана, а послодавац сматра да захтев запосленог није оправдан, послодавац је дужан да одмах обавести инспекцију рада.

Члан 19

Када му прети непосредна опасност по живот или здравље, запослени има право да предузме одговарајуће мере, у складу са својим знањем и техничким средствима која му стоје на располагању и да престане да ради, напусти радно место, радни процес, односно радну околину.

У случају из става 1. овог члана запослени који престане да ради, напусти радно место, радни процес, односно радну околину није одговоран за штету коју проузрокује послодавцу.

Члан 20

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује, да не би угрозио своју безбедност и здравље као и безбедност и здравље других лица.

Запослени је дужан да пре почетка рада прегледа своје радно место укључујући и средства за рад која користи, као и средства и опрему за личну заштиту на раду и да у случају уочених недостатака извести послодавца или друго овлашћено лице.

Запосленом је забрањено да самовољно искључује, мења или уклања безбедносне уређаје на средствима за рад.

Пре напуштања радног места запослени је дужан да радно место и средства за рад остави у стању да не угрожавају друге запослене.

Члан 21

Запослени је дужан да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести послодавца о неправилностима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.

Ако послодавац после добијеног обавештења из става 1. овог члана не отклони неправилности, штетности, опасности или друге појаве у року од осам дана или ако запослени сматра да за отклањање утврђених појава нису спроведене одговарајуће мере за безбедност и здравље, запослени се може обратити надлежној инспекцији рада, о чему обавештава лице за безбедност и здравље на раду.

Запослени је дужан да сарађује са послодавцем и лицем за безбедност и здравље на раду, како би се спровеле прописане мере за безбедност и здравље на пословима на којима рад

Члан 22.

Запослени чини повреду радних обавеза у случајевима неизвршења мера безбедности и здравља на раду које су прописане за све запослене, због чега би могле наступити штетне последице по здравље запослених или материјална штета.

Поступак за утврђивање повреда радних обавеза из области безбедности и здравља на раду и изрицање мера врши се према одредбама прописа који уређују радне односе.

VI

ОСПОСОБЉАВАЊЕ ЗА БЕЗБЕДАН И ЗДРАВ РАД

Члан 23.

Директор је преко лица са пренетим овлашћењима (лица за безбедност и здравље на раду и непосредног руководиоца), у обавези да запосленог упозна са условима рада, опасностима и штетностима, односно ризицима од повређивања и обољевања, којима може бити изложен током рада, превентивним и другим мерама којима обезбеђује безбедан и здрав рад и то:

- приликом заснивања радног односа;
- при сваком премештању запосленог на друге послове;
- приликом увођења нове технологије или нових средстава за рад, као и код промене процеса рада, који може проузроковати промену мера за безбедност и здрав рад;
- периодично у складу са Актом о процени ризика.

Провера теоријске и практичне оспособљености запосленог за безбедан и здрав рад обавља се на радном месту.

Периодичне провере оспособљености за безбедан и здрав рад запосленог који ради на радном месту са повећаним ризиком врше се најкасније у року од једне године од дана претходне провере, а на осталим радним местима најкасније у року од четири године од дана претходне провере.

Послодавац има обавезу, да обезбеди и истакне на видном месту информативна и илустрована упозорења и упутства, којима обавештава запослене о ризицима и превентивним мерама, зонама и правцима кретања, местима дозвољеним за задржавање и др.

Оспособљавање за безбедан и здрав рад обавља се у току радног времена, мора да буде прилагођено специфичностима његовог радног места и спроводи се по *Програму о оспособљавању запослених за безбедан и здрав рад у Институту за медицину рада Србије „Др Драгомир Карајовић“ (бр 04/5312 од дана 12.11.2013) и Процедури оспособљавања за безбедан и здрав рад.*

VII

АКТ О ПРОЦЕНИ РИЗИКА НА РАДНОМ МЕСТУ И У РАДНОЈ ОКОЛИНИ

Члан 24.

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;

Процена ризика је систематско евидентирање и процењивање свих фактора у процесу рада, који могу узроковати настанак повреда на раду, обољења или оштећења здравља и утврђивање могућности, односно начина спречавања, отклањања или смањења ризика.

Члан 25.

Акт о процени ризика на радном месту и у радној околини подлеже:

потпуној измени након сваке колективне повреде на раду са смртним последицама, која се догоди на радном месту и у радној околини послодавца.

Делимичним изменама и допунама и то:

- у случају смртне повреде на раду и тешке повреде на раду;
- у случају појаве сваке нове опасности или штетности, односно промене нивоа ризика, у процесу рада;
- када мере које се утврде за спречавање, отклањање или смањење ризика нису одговарајуће или не одговарају процењеном стању;
- када је процена заснована на подацима који нису ажурни;
- када постоје могућности и начини за унапређење, односно допуну процењених ризика.

Акт о процени ризика на радном месту и у радној околини подлеже потпуној или делимичној измени или допуни на основу наложене мере инспектора рада.

VIII **СРЕДСТВА И ОПРЕМА ЗА ЛИЧНУ ЗАШТИТУ НА РАДУ**

Члан 26.

Средства и опрема за личну заштиту на раду, у смислу овог Правилника, јесу сва средства и опрема које запослени носи, држи или на било који други начин користи на раду, са циљем да га заштити од једне или више истовремено насталих опасности и/или штетности, односно да отклони или смањи ризик од настанка повреда и оштећења здравља.

Средства и опрему за личну заштиту на раду користи запослени на радном месту и у радној околини, односно приликом обављања послова и радних активности, на којима се опасности и/или штетности, односно ризици од настанка повреда и оштећења здравља, не могу отклонити или у довољној мери смањити применом техничких, технолошких, организационих и других мера у области безбедности и здравља на раду.

Члан 27.

Послодавац је дужан да одреди средства и опрему за личну заштиту на раду на основу процене ризика од настанка повреда и оштећења здравља запослених, односно препознатих и утврђених опасности и штетности којима су запослени изложени на радном месту и у радној околини, тј. на основу Акта о процени ризика.

Врста средстава и/или опреме за личну заштиту на раду и услове њиховог коришћења који одговарају стању на радном месту и у радној околини се одређује, узимајући у обзир врсту и учесталост излагања опасностима и штетностима, ниво ризика, карактеристике радног места и ефикасност заштите запосленог средствима и опремом за личну заштиту на раду у односу на услове у којима мора да их користи.

Члан 28.

Налог за набавку средстава и опреме за личну заштиту на раду даје Директор/Помоћник директора на предлог Руководиоца запосленог за ког се потражује и Лица за безбедност и здравље на раду.

Запосленом се непосредно издају на употребу средства заштите на раду и личне опреме преко реверса, уз напомену о року трајања ових средстава. Уз реверс се уноси датум издавања и дан истека рока трајања средства личне заштите, односно опреме.

Члан 29.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом средства и опрему за личну заштиту на раду

која морају да:

- 1) буду израђена у складу са прописима о безбедности производа;
- 2) одговарају постојећим условима на радном месту и у радној околини;
- 3) буду наменски израђена за отклањање или смањење ризика на радном месту и као таква не смеју да повећавају постојеће или произведу нове ризике за безбедност и здравље запослених;
- 4) одговарају специфичним ергономским захтевима на радном месту и здравственом стању запосленог;
- 5) буду тако израђена да их запослени може правилно и на једноставан начин користити и после подешавања, поправке, дораде и сл.

Члан 30.

Када запослени, због више опасности и штетности којима је изложен, мора користити истовремено различита средства и/или опрему за личну заштиту на раду, послодавац је дужан да обезбеди да та средства и опрема буду међусобно прилагодљива и да при томе ефикасно штите запосленог од опасности и штетности којима је изложен на раду.

Коришћење средстава и/или опреме за личну заштиту на раду не треба да проузрокује финансијске обавезе за запослене.

Послодавац је дужан да запосленом на коришћење да само исправна средства и/или опрему за личну заштиту на раду, при чему потребним чувањем, одржавањем, поправкама и заменама обезбеђује задовољавајуће хигијенско стање средстава и/или опреме за личну заштиту на раду.

Послодавац је дужан да обезбеди да запослени буду упознати и да користе средства и/или опрему за личну заштиту на раду у складу са свим безбедносно-техничким подацима за та средства и/или опрему за личну заштиту на раду.

Члан 31.

Послодавац је дужан да, благовремено и пре почетка коришћења средстава и/или опреме за личну заштиту на раду, упозна запосленог са ризицима од настанка повреда и оштећења здравља, због којих има обавезу да користи дата средства и/или опрему за личну заштиту на раду.

Послодавац је дужан да теоријски и практично оспособи запослене за правилно коришћење средстава и/или опреме за личну заштиту на раду.

Практично оспособљавање запослених, подразумева демонстрацију коришћења средстава и/или опреме за личну заштиту на раду.

Послодавац је дужан да запосленима или њиховим представницима за безбедност и здравље на раду обезбеди све информације које се односе на безбедност и здравље на раду, а нарочито о мерама које се предузимају у циљу заштите безбедности и здравља на раду запослених при коришћењу средстава и опреме за личну заштиту на раду.

Члан 32.

Дотрајала или оштећена средства личне или колективне заштите, без обзира што им рок трајања није истекао, замењују се исправним, уз повраћај оштећених, односно неупотребљивих.

Члан 33.

Средства личне заштите и личне опреме користе се само у за то одређене сврхе у току радног времена у Институту.

Забрањено је користити средства личне заштите и личне опреме у приватне сврхе.

Уколико запослени по било ком основу престане да ради у Институту, обавезан је да врати средства личне заштите или да изврши надокнаду по књиговодственој вредности.

Члан 34.

За свако оштећење или губитак средстава за личну заштиту до кога је дошло услед немарности или непажње, запослени је дужан да надокнади штету.

IX СЛУЖБА МЕДИЦИНЕ РАДА

Члан 35.

За обављање послова заштите здравља запослених на раду у Институту ангажују се следећи центри Института у својству Службе медицине рада:

- I Центар за унапређење медицине рада;
- II Центар за дијагностику и лечење професионалних болести и болести у вези са радом, са стационаром;
- III Центар за радиолошку заштиту;
- IV Центар за хигијену и физиологију рада;
- V Центар за оцену радне способности.

Члан 36.

Ангажовани центри Института, у својству Службе медицине рада, дужни су да обављају следеће послове:

- учествују у идентификацији опасности и штетности и процени ризика на радном месту и радној околини приликом састављања акта о процени ризика;
- упознају запослене са ризицима по здравље, који су повезани са њиховим радом и обавља послове оспособљавање запослених за пружање прве помоћи;
- утврђују и испитују узроке настанка професионалних обољења и болести у вези са радом;
- оцењују и утврђују посебне здравствене способности које морају да испуњавају запослени на радном месту са повећаним ризиком, или за употребу, односно руковањем одређеном опремом за рад;
- врше претходне и периодичне лекарске прегледе запослених на радним местима са повећаним ризиком и издаје извештаје о лекарским прегледима у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду;
- учествују у организовању прве помоћи, спасавању и евакуацији у случају повређивања запослених или хаварија;
- дају савете у избору и тестирању нових средстава за рад, опасних материја и средстава и опреме за личну заштиту на раду, са здравственог аспекта;
- учествују у анализи повреда на раду, професионалних обољења и болести у вези са радом;
- непосредно сарађују са Лицом за безбедност и здравље на раду.

Члан 37.

Лични подаци прикупљени у вези са лекарским прегледима запосленог поверљиве су природе, морају бити под надзором и не могу се користити у сврху дискриминације запослених. Извештај о лекарском прегледу запосленог достављају се у Институту, на начин којим се не нарушава принцип поверљивости личних података.

Сам поступак спровођења предходних и периодичних прегледа запослених који раде на местима са повећаним ризиком у Институту регулисан је *Процедуром о спровођењу предходних и периодичних лекарских прегледа*.

X

ПОСЕБНА ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И МЕРЕ У ВЕЗИ СА БЕЗБЕДНОШЋУ И ЗДРАВЉЕМ НА РАДУ ЖЕНА, ОМЛАДИНЕ, ИНВАЛИДА И ПРОФЕСИОНАЛНО ОБОЛЕЛИХ

Члан 38.

Жене, омладина, инвалиди и професионално оболели имају право на посебну заштиту у вези са безбедношћу и здрављем на раду.

Посебна права, обавезе и мере у вези са безбедношћу и здрављем на раду младих (нарочито у вези са њиховим духовним и телесним развојем), жена које раде на радном месту са повећаним ризиком који би могао да им угрози остваривање материнства, особа са инвалидитетом и професионално оболелих - уређују се прописима у области безбедности и здравља на раду, другим прописима, колективним уговором, општим актом послодавца и уговором о раду.

Члан 39.

Запосленом, коме је надлежна здравствена установа, због инвалидности или професионалног обољења, утврдила неспособност за рад на дотадашњем радном месту, Институт је дужан да обезбеди радно место у складу са преосталном радном способношћу, односно радно место које неће имати штетно дејство по његову безбедност и здравље.

Запосленом, коме је надлежна здравствена установа, према преосталој радној способности, одредила радно време краће од пуног радног времена, тако одређено радно време не може се повећавати.

Запослени из става један овог члана уживају и другу заштиту утврђену законом и општим актима.

XI

СЛУЧАЈЕВИ И НАЧИН ПРОВЕРЕ ЗАПОСЛЕНИХ ПОД УТИЦАЈЕМ АЛКОХОЛА И ДРУГИХ СРЕДСТАВА ЗАВИСНОСТИ

Члан 40.

Сви запослени у Институту (по било ком основу) не смеју започети, односно наставити рад у радним просторијама и радној околини Института, ако су под дејством алкохола или других средстава зависности и дужни су да се подвргну провери, у случајевима и на начин утврђен овим Правилником и Упутевом о раду комисије за проверу запослених под утицајем алкохола и других средстава зависности (бр 06-2936/1 од дана 23.07.2013 године). Запослени који одбије проверу чини тежу повреду радне дужности.

Члан 41.

Провера да ли је запослени под утицајем алкохола или других средстава зависности (у даљем тексту: провера) врши се у следећим случајевима:

- ако постоји основана сумња да је радник под утицајем алкохола или других средстава зависности;
- екцесног понашања запосленог, туче, ремећења процеса рада, изазивања материјалне штете, вређања других радника, непоштовања радне дисциплине и у другим сличним ситуацијама;
- повреде на раду и то како за повређеног запосленог, тако и за запослене који су изазвали повреду;
- случајним избором у оквиру рутинске контроле;
- по налогу руководиоца.

Члан 42.

Провера се врши помоћу одговарајућих средстава и апарата (алкометар) за мерење количине алкохола у организму, анализом, крви или урина у надлежној установи.

Члан 43.

Сви руководиоци су обавезни и овлашћени да издају налог за проверу запосленог у случају када посумњају или им се пријави да је запослени под дејством алкохола или других средстава зависности. Налог потписује руководиоца запосленог који се подвргава контроли. Контрола се спроводи непосредно по издавању налога.

Члан 44.

Проверу алкохолисаности врши Комисија за утврђивање присуства алкохола и других средстава зависности у организму (у даљем тексту Комисија). Комисију чине лица запослена у Институту, а у њиховом одсуство заменици, која је именовао Директор Института Решењем о формирању комисије за утврђивање присуства алкохола и других средстава зависности (бр 06_893 од дана 28.02.2014 године). Тестирању присуствује и непосредни руководиоца, запосленог код кога се врши провера.

По извршеној провери, Комисија сачињава и потписује записник, архивира га у архиви Института и доставља га Директору Института, односно помоћнику директора Института, Лицу за безбедности и здравље на раду, Руководиоцу запосленог, који је тестиран, запосленом који је тестиран и Правној Служби Института.

Члан 45.

Запосленом за кога се провером утврди да је под утицајем алкохола или других средстава зависности, забрањује се рад, односно удаљује се са радног места и из радне околине, а руководиоца запосленог подноси писмену пријаву ради утврђивања дисциплинске одговорности.

На начин из става 1 овог члана поступиће се и без посебне провере ако:

- запослени одбије да се подвргне провери по потписаном налогу руководиоца;
- запослени код себе поседује алкохолна пића или средства зависности.

Члан 46.

Уколико запослени за кога је издат налог за проверу одбије да прими преузме и потпише примерак налога који му уручи непосредни руководиоца да се подвргне провери или прими издати налог, али одбије да се подвргне провери сматраће се да је под утицајем алкохола (других средстава зависности) односно исти чини тежу повреду радне обавезе.

Члан 47.

Комисија за проверу алкохолисаности (и других средстава зависности) или непосредни руководиоца запосленог, сачиниће на самом налогу за проверу забелешку о одбијању запосленог да се подвргне истој провери, потписаће заједно са присутним лицима и доставити одмах Правној служби Института и Директору Института, ради спровођења даље процедуре, због повреде радне дужности.

Ако запослени код кога је провером утврђено да је под дејством алкохола, пориче или изрази сумњу у тачност провере, Комисија то констатује у записнику, а запослени је дужан да се подрвргне контроли алкохола у крви у надлежној установи и то у пратњи бар два члана комисије, одмах или у року у коме се безбедно може стићи до најближе надлежне установе.

Уколико надлежна установа потврди да је запослени био у праву, трошкове анализа сноси Институт, а ако се утврди да је тест на алкохол позитиван, трошкове прегледа теста сноси сам запослени и исти чини тежу повреду радне обавезе.

Члан 48.

Забрањује се пушење у затвореним просторијама Института, по члану 1. Закона о забрани пушења у затвореним просторијама ("Службени гласник РС", бр. 16/95, 101/2005).

XII ЕВИДЕНЦИЈЕ ИЗ ОБЛАСТИ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 49.

У Институту Лице за безбедност и здравље на раду води евиденције у складу са прописима, који уређују област безбедности и здравља на раду у писаној и/или електронској форми и то евиденције о:

- радним местима са повећаним ризиком;
- запосленима распоређеним на радна места са повећаним ризиком и лекарским прегледима запослених распоређених на та радна места;
- повредама на раду, професионалним обољењима и болестима у вези са радом;
- запосленима оспособљеним за безбедан и здрав рад;
- опасним материјама које користи у току рада;
- извршеним испитивањима услова радне околине;
- извршеним прегледима и проверама опреме за рад;
- пријавама сваке смртне, колективне или тешку повреду на раду, повреде на раду због које запослени није способан за рад више од три узастопна радна дана, као и опасне појаве која би могла да угрози безбедност и здравље запослених;
- издатим средствима и опреми за личну заштиту на раду;
- извршеним лекарским прегледима запослених у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду.

Члан 50.

Одмах, а најкасније у року од 24 часа од настанка, усмено и у писменој форми мора се пријавити надлежној инспекцији рада и надлежном органу унутрашњих послова:

- свака смртна повреда на раду;
- свака колективна повреда на раду;
- свака тешка повреда на раду;
- повреда на раду због које запослени није способан за рад више од три узастопна радна дана и
- опасна појава која би могла да угрози безбедност и здравље запослених.

Најкасније у року од три узастопна радна дана од дана сазнања, мора се пријавити професионално обољење, односно обољење у вези са радом запосленог надлежној инспекцији рада.

Члан 51.

Извештај о повреди на раду, професионалном обољењу и обољењу у вези са радом, који се догоде на радном месту доставља се:

- запосленом који је претрпео повреду, односно обољење,
- организацији надлежној за здравствено осигурање и
- организацији надлежној за пензијско и инвалидско осигурање.

Садржај и начин издавања образаца извештаја о повредама на раду, извештаја о професионалним обољењима и извештаја о обољењима у вези са радом, дефинисани су прописима који уређују област безбедности и здравља на раду.

У Институту поступак повреде пријаве повреде на раду спроводи се у складу са прописима који уређују ову област по *Процедури пријаве повреде на раду*.

XIII

ОРГАНИЗОВАЊЕ И ПРУЖАЊЕ ПРВЕ ПОМОЋИ У СЛУЧАЈУ ПОВРЕЂИВАЊА ИЛИ ОБОЉЕВАЊА НА РАДУ

Члан 52.

Прва помоћ представља скуп мера и поступака којима се спасава живот и спречава даље погоршање здравља повређених и оболелих особа. Примењује се на лицу места или на безбедном одстојању од места настанка повреде или болести.

Основни задатак прве помоћи је очување живота људи, у циљу: отклањање узрока који угрожавају живот повређених и оболелих особа, враћање унесређених лица у живот, њихово збрињавање, обезбеђивање оптималног транспорта итд.

Члан 53.

Пружање прве помоћи мора бити организовано на начин да је прва помоћ доступна сваком запосленом у током радног времена, у свим сменама и на свим локацијама.

Пружање прве помоћи за случај повреде на раду запослених или других лица која се налазе на раду или обучавају у Институту, остварује се двојачко пружањем непосредне прве помоћи на месту несреће или удеса или упућивањем у организациону јединицу Института, која је специјализована за пружање потребне медицинске помоћи односно која то може на најбољи могући начин да учини.

Прву помоћ повређеном запосленом лицу пружају њему најближи запослени у организацијској јединици или друга стручна лица запослена у Клиници, па га затим упућују или га прате односно транспортују у специјализовану односно одговарајућу медицинску јединицу ван Института.

XIV

ЗАШТИТА ОД ПОЖАРА И ИНЦИДЕНТНИХ СИТУАЦИЈА

Члан 54.

Пожар је процес неконтролисаног сагоревања, којим се угрожавају живот и здравље људи, материјална добра и животна средина.

Заштита од пожара обухвата скуп мера и радњи за планирање, финансирање, организовање, спровођење и контролу мера и радњи заштите од пожара, за спречавање избијања и ширења пожара, откривање и гашење пожара, спасавање људи и имовине и заштиту животне средине.

Члан 55.

Послове заштите од пожара врши лице које има положен стручни испит, којим се оспособљава за послове заштите од пожара и које је писменим путем именовао директор Института. Лице за заштиту од пожара обавља послове према прописима, који уређују ову област.

У случају пожара у Институту поступа се по *Процедури о поступању у случају пожара у складу са Правилима заштите од пожара Института за медицину рада Србије „Др Драгомир Карајовић“ (бр. 04-1346).*

Члан 56.

Инцидент у вези са радом је догађај услед кога долази или може доћи до повреде или нарушавања здравља или фаталног исхода, или могућности фаталног исхода.

Сваки инцидент, укључујући и инциденте без последица, потенцијалне инциденте и околности са повећаним ризиком, су предмет истраге и у том случају се у Институту поступа се по *Процедури о пријави и истраживању инцидента.*

XV СПРЕЧАВАЊЕ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

Члан 57.

Послодавац је дужан да, у циљу стварања услова неопходних за здраву и безбедну радну околину, организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом и запосленима обезбеђују услови рада у којима неће бити изложени злостављању на раду и у вези са радом од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца.

Забрањен је било који вид злостављања на раду и у вези са радом (у даљем тексту: злостављање), као и злоупотреба права на заштиту од злостављања.

Члан 58.

Злостављање, у смислу закона који уређује ову област, јесте свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор.

Злостављање јесте и подстицање или навођење других на понашање из предходног става овог члана.

Члан 59.

Извршиоцем злостављања сматра се послодавац са својством физичког лица или одговорно лице код послодавца са својством са својством правног лица, запослени или група запослених код послодавца, који врши злостављање из ст. 1. и 2. овог члана.

Послодавац је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања, у складу са овим законом.

Послодавац је дужан да, у циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања, спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања.

Члан 60.

Запослени има право да писменим путем буде упознат са забраном вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања и да оствари заштиту од понашања које представља злостављање.

Запослени који сазна за понашање за које оправдано верује да представља злостављање има право да иницира покретање поступка за заштиту од злостављања обавештавањем лица овлашћеног за подношење захтева за покретање тог поступка, у складу са прописима, који уређују ову област.

Члан 61.

Обавештење из става 1. овог члана сачињава се у најмање два примерка, од којих један примерак задржава послодавац, а други запослени.

Ако запослени одбије да потпише и прими обавештење из става 1. овог члана сматра се да је упознат са његовом садржином ако му је обавештење достављено на начин и у поступку прописаном законом.

Обавештење треба нарочито да садржи следеће податке:

- да је законом забрањено и санкционисано вршење злостављања, сексуалног узнемиравања, као и злоупотреба права на заштиту од таквог понашања;
- шта се сматра злостављањем, сексуалним узнемиравањем и злоупотребом права на заштиту од таквог понашања (појмови);
- да се заштита од злостављања и сексуалног узнемиравања остварује код послодавца (у поступку посредовања и поступку утврђивања одговорности запосленог) и пред надлежним судом;
- да запослени који сматра или сумња да је изложен злостављању или сексуалном узнемиравању, пре обраћања суду, треба да се обрати надлежном лицу или лицима код послодавца за заштиту од таквог понашања, а запослени који сматра да је изложен злостављању или сексуалном узнемиравању од самог послодавца, може да се непосредно обрати суду за заштиту од таквог понашања;
- да ће послодавац учинити доступним податке о лицима овлашћеним за покретање поступка за заштиту од злостављања, лицу коме се подноси захтев за заштиту од злостављање и другим лицима која се могу укључити у поступак заштите од злостављања, и на који начин;
- да се не сматра злостављањем, нити може покретати поступак за заштиту од злостављања: у случају кршења права прописаних другим законима којима је и обезбеђена заштита тих права (против појединачног акта послодавца којим се одлучује о правима, обавезама и одговорностима запослених; у случају ускраћивања и онемогућавања права као што је право на зараду, дневни, недељни и годишњи одмор и др.);
- у случају дискриминаторског понашања по било ком основу дискриминације, које је забрањено и санкционисано посебним законом и др.);
- да се не сматрају злостављањем ни: радна дисциплина, која је у функцији боље организације посла; предузете активности које су оправдане за остваривање безбедности и здравља на раду и повремене разлике у мишљењима, проблеми и конфликти у вези са обављањем послова и радних задатака, осим ако немају за циљ да повреду или намерно увреду запосленог, као и друга понашања која се не могу сматрати злостављањем у складу са прописима, који уређују ову област.

Члан 62.

Послодавац и запослени дужни су да се понашају на начин којим се поштује достојанство запослених и да настоје да у доброј вери поштују општа правила понашања на раду, и то послодавац треба да настоји:

- да обезбеди радну околину у којој ће се послови обављати у атмосфери поштовања, сарадње, отворености, безбедности и једнакости,
- да развија свест код запослених о потреби узајамног поштовања, сарадње и тимског рада у извршавању радних задатака,
- да пружи добар пример тако што ће се према свима понашати љубазно, са достојанством и уз дужно поштовање,
- да омогући синдикатима да својим учешћем дају допринос у оспособљавању и раду на превенцији и спречавању злостављања,
- да омогући запосленима право да изнесу своје мишљење, ставове и предлоге у вези са обављањем посла, као и да се њихово мишљење саслуша и да због тога не трпе штетне последице;

Члан 63.

Запослени треба да настоји:

- да се према другим запосленима и послодавцу понаша са достојанством, поштовањем и уважавањем;
- да личним примером допринесе стварању радне околине у којој нема злостављања на раду, као ни понашања које би могло да допринесе злостављању на раду, односно да послове обавља у атмосфери поштовања, сарадње, отворености, безбедности и једнакости;
- да својим учешћем да допринос у раду на превенцији и спречавању злостављања.

Члан 64.

Ради превенције од злостављања и сексуалног узнемиравања послодавац и запослени треба да се нарочито уздрже од:

1) понашања која се односе на немогућност одговарајућег комуницирања, као што су:

- неоправдано и намерно онемогућавање запосленог да изнесе своје мишљење, као и неоправдано прекидање запосленог у говору,
- обраћање уз вику, претњу и вређање,
- узнемиравање запосленог путем телефонских позива и других средстава за комуникацију, ако то није у вези са радним процесом и послом који запослени обавља,
- друга истоврсна понашања;

2) понашања која могу да доведу до нарушавања добрих међуљудских односа, као што су:

- игнорисање присуства запосленог, односно запослени се намерно и неоправдано изолује од других запослених тако што се избегава и прекида комуникација са њим,
- неоправдана физичка изолација запосленог из радне околине,
- неоправдано одузимање запосленом средства потребних за обављање посла;
- неоправдано непозивање на заједничке састанке,
- неоправдана забрана комуницирања са запосленим,
- друга истоврсна понашања;

3) понашања која могу да доведу до нарушавања личног угледа запосленог, као што су:

- вербално нападање, исмејавање, оговарање, измишљање прича, ширење неистина о запосленом уопште и у вези са његовим приватним животом,
- негативно коментарисање личних карактеристика запосленог,
- имитирање гласа, гестова и начина кретања запосленог,
- понижавање запосленог погрдним и деградирајућим речима,
- друга истоврсна понашања;

4) понашања која могу да доведу до нарушавања професионалног интегритета запосленог, као што су:

- неоправдане сталне критике и омаловажавања резултата рада запосленог,
 - недавање радних задатака запосленом које није оправдано потребама процеса рада,
 - неоправдано онемогућавање запосленог да извршава радне задатке,
 - давање понижавајућих радних задатака којих су испод нивоа знања и квалификација,
 - давање тешких задатака или оних који су изнад нивоа знања и квалификација;
 - одређивање непримерених рокова за извршење радних задатака,
 - честа промена радних задатака или неоправдана прекидања у раду, која нису условљена процесом рада,
 - неоправдано прекомерно ндзирање рада,
 - намерно и неоправдано ускраћивање или задржавање информација које су у вези с послом,
 - манипулисање са садржином и пословним циљевима запосленог,
 - злонамерно, односно злоупотребом овлашћења давање радних задатака који нису у вези са пословима за које је запослени радио ангажован,
 - неоправдана, неоснована или прекомерна употреба камера и других техничких средстава којима се омогућава контрола запослених,
 - неоправдано и намерно искључивање запосленог из образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених,
 - друга истоврсна понашања;
- 5) понашања која могу да доведу до нарушавања здравља запосленог, као што су:
- неоправдане сталне претње (нпр. раскидом радног односа, односно отказом уговора о раду или другог уговора) и притисци којима се запослени држи у сталном страху,
 - претња да ће се против запосленог применити физичка сила,
 - физичко узнемиравање које нема елементе кривичног дела,
 - намерно изазивање конфликта и стреса,
 - друга истоврсна понашања;
- 6) понашања која би се могла сматрати сексуалним узнемиравањем, као што су:
- понижавајући и непримерени коментари и поступци сексуалне природе,
 - покушај или извршење непристојног и нежељеног физичког контакта,
 - навођење на прихватање понашања сексуалне природе уз обећавање награде, претњу или уцену,
 - друга истоврсна понашања.

Члан 65.

Не сматрају се злостављањем:

- 1) појединачни акт послодавца (решење, понуда анекса уговора о раду, упозорење и др.), којим је решавано о правима, обавезама и одговорностима из радног односа, против кога запослени има право на заштиту у поступку прописаном посебним законом;
- 2) ускраћивање и онемогућавање права утврђених законом, општим актом и уговором о раду, чија се заштита остварује у поступку код послодавца и пред надлежним судом (неисплаћивање зараде и других примања, одређивање прековременог рада супротно закону, ускраћивање права на дневни, недељни или годишњи одмор и др.);
- 3) радна дисциплина која је у функцији боље организације посла;
- 4) предузете активности које су оправдане за остваривање безбедности и здравља на раду;
- 5) свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање према запосленом по било ком основу дискриминације, које је забрањено и у вези с којим се заштита обезбеђује у складу с посебним законом;
- 6) повремене разлике у мишљењима, проблеми и конфликти у вези с обављањем послова и радних задатака, осим ако исти немају за циљ да повреду или намерно увреду запосленог и др.

Члан 66.

Запослени који сумња да је изложен злостављању треба да се обрати лицу за које сумња да врши злостављање и да му укаже на његово понашање, а у циљу решавања спорне ситуације и без покретања поступка за заштиту од злостављања.

Члан 67.

Запослени који сумња да је изложен злостављању треба да се обрати лицу за подршку или лицу код послодавца овлашћеном за подношење захтева за заштиту од злостављања, односно другом лицу које ужива његово поверење, ради предочавања проблема и пружања савета о начину даљег поступања и решавању спорне ситуације.

Лице из става 1. овог члана треба да саслуша запосленог, да му да савет, да га упути, информише и пружи подршку у циљу решавања спорне ситуације.

Захтев за заштиту од злостављања подноси се одговорном лицу код послодавца са својством правног лица (директор и др.), односно послодавцу са својством физичког лица (предузетник) или другом лицу кога они овласте (у даљем тексту: овлашћено лице код послодавца).

Члан 68.

Захтев за заштиту од злостављања код послодавца може се, у складу са прописима, који уређују ову област, поднети у року од шест месеци од дана када је последњи пут извршено понашање које представља злостављање.

У захтеву за покретање поступка за заштиту од злостављања треба да се наведу:

- 1) подаци о подносиоцу захтева;
- 2) подаци о запосленом који сматра да је изложен злостављању, ако није подносилац захтева;
- 3) подаци о запосленом које се терети за злостављање;
- 4) кратак опис понашања за које се оправдано верује да представља злостављање;
- 5) трајање и учесталост понашања које се сматра злостављањем, као и датум када је последњи пут учињено то понашање;
- 6) докази (сведоци, писана документација, лекарски извештаји, дозвољени аудио и видео записи и др.).

Члан 69.

Послодавац, односно овлашћено лице код послодавца дужно је да, у року од три дана од дана пријема захтева за заштиту од злостављања, странама у спору предложи посредовање као начин разрешења спорног односа и да предложи да изабере лице са списка посредника код послодавца или са другог списка, у складу са законским прописима, односно да предложи посредника за конкретан случај.

Ако се стране у спору и послодавац, односно овлашћено лице код послодавца не могу да споразумеју о одређивању, односно избору посредника, лице из става 1. овог члана дужно је да, без одлагања, подносиоцу захтева и запосленом који сматра да је изложен злостављању а није подносилац захтева, достави писмено обавештење да поступак посредовања није успео, јер није постигнут споразум о одређивању, односно избору посредника.

Од дана достављања обавештења из става 2. овог члана тече рок од 15 дана, прописан Законом, за подношење тужбе суду за заштиту од злостављања.

Ако посредовања није успело, а постоји основана сумња да је извршено злостављање или да је злоупотребљено право на заштиту од злостављања, послодавац је дужан да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности, у складу са законом.

Члан 70.

Запослени који сматра да је изложен злостављању, а који није задовољан исходом поступка посредовања, односно поступка за утврђивање одговорности запосленог који се терети за злостављање, може да поднесе тужбу суду.

XVI САРАДЊА У ОБЛАСТИ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 71.

Институт непосредно сарађује са: синдикатима, осигуравајућим друштвом, надлежном организацијом за здравствено осигурање и надлежном организацијом за пензијско и инвалидско осигурање, у циљу доношења заједничких ставова о питањима унапређивања безбедности и здравља на раду и старања о развоју и унапређивању опште културе безбедности и здравља на раду.

XVII ОСИГУРАЊЕ У ОБЛАСТИ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 72.

Ради обезбеђивања накнаде штете, запослени се обавезно осигуравају од: повреде на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, сходно томе Институт је склопио полису за осигурање запослених од: повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом.

Висина осигурања се одређује у зависности од нивоа ризика од: повређивања у вези са радом на радном месту и радној околини, професионалних обољења, обољења у вези са радом на радном месту и радној околини. Финансијска средства за осигурање падају на терет Института.

Услови и поступци осигурања од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом запослених уређују се законом.

ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 73.

На све што није регулисано овим Правилником или је регулисано супротно позитивним прописима, примењиваће се одредбе Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду и других прописа, који регулишу ову материју.

Измене и допуне овог Правилника врше се на начин на који је и донет.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана доношења и објављивања на огласним таблама Института.

Предсеник Управног одбора

Зорица Горданић



Зорица Горданић