

**Bezbednost i zdravlje na radu**

---

**Sindikalni priručnik**

---

**Izdavač**  
**UGS "Nezavisnost"**  
**Beograd**  
**Nušićeve 4/V**

**Za izdavača**  
**Branislav Čanak**

**Priručnik priredili:**

**Prof. Dr Miroslava Ivanjac**

**Slavoljub Luković**

**Dragica Mišljenović**

**Tehnička priprema:**  
**Ivana Maletić**

**Tiraž 500**

**Štampa:**

---

## SADRŽAJ

Pojam i sadržina bezbednosti i zdravlja na radu	7
Uloga i značaj bezbednosti i zaštite zdravlja na radu	9
Pravni okvir	11
1. Međunarodno pravo	12
1.1. Konvencije MOR-a i Opšta direktiva EU	13
1.1.1. Konvencija br. 155 i Opšta direktiva br. 391/81	13
2. Nacionalni propisi	14
2.1. Ustav Republike Srbije	15
2.2. Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu	16
2.2.1. Oblast primene i definicije	17
2.2.2. Obaveze i odgovornost poslodavca	17
Procena (profesionalnog) rizika	19
Normativno uređivanje	20
Organizovanje procesa rada i poslova bezbednosti i zdravlja na radu (zaštite na radu)	20
Uslovi za obavljanje poslova u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu – stručni ispit i licence	22
Obaveze poslodavca prema zaposlenom i predstavniku zaposlenih	23
Obaveze poslodavca prema inspekciji rada i drugim subjektima	24
Osposobljavanje zaposlenih	25
Odgovornost poslodavca	27
2.2.3. Prava i obaveze zaposlenih	27
Prava zaposlenog	27
Pravo da odbije da radi	28
Obaveze zaposlenog	29
Posebna prava omladine, žena i invalida	30
Prava predstavnika zaposlenih, odnosno Odbora za bezbednost i zdravlje na radu	30
Pravo obraćanja inspekciji rada	31
2.2.4. Nadzor	32

---

2.2.5. Kazne	33
3. Zakon o radu	34
4. Podzakonski akti	37
4.1. Pravilnik o proceni rizika	37
5. Stanje i problemi u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu	39
6. Sindikat i bezbednost i zdravlje na radu	45
6.1. Međunarodni aspekt	47
6.1.1. Tripartizam i bipartizam u funkciji unapređivanja zaštite na radu	48
6.1.2. Poreklo i razvoj bezbednosti i zaštite zdravlja na radu u Evropskoj uniji	55
6.1.3. Pravni osnov bezbednosti i zaštite zdravlja na radu u Evropskoj uniji	58
6.1.4. Drugi međunarodni izvori prava i propisa o bezbednosti i zaštite zdravlja na radu	59
6.1.5. Institucionalizovane aktivnosti u oblasti bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu u Evropskoj uniji	61
6.1.6. Evropska nedelja bezbednosti i zaštite zdravlja na radu	61
6.1.7. Konsultatativni komitet za bezbednost, higijenu i zaštitu zdravlja na radu	62
6.1.8. Ekonomsko socijalni komitet Evropske zajednice	64
6.1.9. Evropska agencija za bezbednost i zaštite zdravlja na radu	64
6.1.10. Evropska komisija	67
6.1.11. Komitet viših inspektora	67
6.1.12. Evropska fondacija za unapređivanje životnih i radnih uslova	68
6.1.13. Međunarodna organizacija rada - Služba za bezbednost i zaštitu zdravlja na radu	70

---

6.1.14. Evropska unija poslodavaca i BZZR	72
6.2. Mere i aktivnosti UGS "Nezavisnost" u oblasti bezbednosti zdravlja na radu	72
7. Prava i obaveze prema Zakonu o bezbednosti i zdravlju na radu	74
7.1. Obaveze i odgovornosti poslodavca	74
7.2. Prava i obaveze zaposlenog, predstavnika zaposlenih i Odbora	83
8. Prilozi	88

---

---

---

## **POJAM I SADRŽINA BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU**

Bezbednost i zdravlje na radu podrazumeva ostvarivanje uslova rada u kojima se preduzimaju određene mere i aktivnosti u cilju zaštite života i zdravlja zaposlenih i drugih lica koji na to imaju pravo. Interes društva, svih subjekata i svakog pojedinca je da se ostvari najviši nivo bezbednosti i zdravlja na radu, da se neželjene posledice kao što su povrede na radu, profesionalne bolesti i bolesti u vezi sa radom svedu na najmanju moguću meru, odnosno da se ostvare uslovi rada u kojima bi zaposleni imao osećaj zadovoljstva pri obavljanju svojih profesionalnih zadataka. Za ostvarivanje ovakvog cilja neophodan je sistematski pristup u preventivnom delovanju i povezivanje svih subjekata koji su nosioci određenih obaveza i aktivnosti na nacionalnom nivou, ali i šire, sa međunarodnim institucijama u ovoj oblasti. Njihova je dužnost da se staraju o sprovođenju utvrđenih pravila, mera i standarda o uslovima rada i stalna briga da ih menjaju i usaglašavaju sa tehnološkim i društveno-ekonomskim razvojem kako bi se unapredila bezbednost i očuvalo zdravlje zaposlenih.

### **1. Kada i zbog čega je sve počelo?**

Istorijski posmatrano, potreba za preduzimanjem određenih aktivnosti radi bezbednosti učesnika u radu javlja se sa prvim oblicima rada, jer je svaki rad praćen manjim ili većim opasnostima, ali se kao organizovana delatnost uspostavlja tek početkom 19. veka. Naime, razvojem industrije radnička klasa je brojno ojačala, ali su se uslovi rada pogoršali. Sa usavršavanjem sredstava za rad, a naročito sa tehničkim napretkom poznatim pod nazivom „industrijska revolucija“, broj povreda na radu i bolesti se naglo uvećava. Nezadovoljstvo uslovima rada raste do te mere da dovodi do otvorenih istupanja radnika sa osnovnim zahtevom za njihovo poboljšanje. Stvara se snažan radnički pokret i radnička udruženja koja vrše pritisak na državu i ona je prinuđena da ove odnose pravno reguliše kako bi

---

obezbedila minimalnu zaštitu radnika, a time i veću ekonomsku stabilnost i socijalni mir. Od tada počinje intenzivan razvoj zaštitnog zakonodavstva, širenje socijalnih prava i stvaranje međunarodnih organizacija koje u velikoj meri doprinose uspostavljanju stabilnih sistema bezbednosti i zaštite zdravlja na radu.

## **2. Briga o radniku je društvena potreba**

U savremenim uslovima zaštita kao društvena delatnost može se posmatrati u širem i užem smislu. U širem smislu ona se obezbeđuje zakonodavstvom o radu i socijalnom osiguranju koje uređuje prava: na ograničeno radno vreme, skraćeno radno vreme, odmora i odsustva sa rada, na zaradu i druga primanja, na bezbedne uslove rada i posebnu zaštitu žena, omladine i invalida, na zdravstvenu zaštitu, na pomoći i naknade, prava za slučaj invalidnosti i druga prava kojima se garantuje socijalna i materijalna sigurnost za slučaj nemogućnosti rada.

U užem smislu, pod zaštitom se podrazumeva preduzimanje svih mera i aktivnosti u cilju stvaranja bezbednih uslova rada i zaštite zdravlja radnika od rizika koji se javljaju u radnoj sredini i na radnom mestu.

Počeci zaštite vezuju se za primenu prevashodno tehničkih mera – najjednostavnijih zaštitnih naprava na mašinama, uređajima i drugim sredstvima rada kako bi se radnik zaštitio od telesnih povreda. Međutim, njihovim usavršavanjem mnoge od tih opasnosti nestaju te je sve manja potreba za tehničkim merama kojima se radnik štiti od mehaničkih opasnosti. Naročito je velike promene svetu rada doneo ubrzani tehničko-tehnološki razvoj s kraja 20. i početkom 21. veka, obeležen visokim stepenom automatizacije i informacionim tehnologijama koje omogućavaju da se manuelni rad zameni intelektualnim u svim sferama rada. One su promenile karakter i sadržaj rada ali i uslove rada. Stvorile su nove opasnosti, nove rizike i nove oblike ugrožavanja zaposlenih što podrazumeva nove pristupe i mere u sistemu bezbednosti i zaštite zdravlja na radu.



---

Visok stepen automatizacije omogućio je uvođenje nove organizacije rada, nestandardnog radnog mesta i promenljivog radnog vremena i niz drugih novina koje uz velika olakšanja u obavljanju poslova, zaposlenima stvaraju i određene teškoće. Pored povreda na radu i poznatih profesionalnih bolesti sve više se javljaju bolesti u vezi sa radom, stres i psihičke tegobe koje se mnogo teže rešavaju, a prisutne su u svim delatnostima i vrstama poslova. S toga se u savremenim uslovima veća pažnja poklanja rizicima i faktorima rizika koji su vezani za organizaciju radnog procesa, psihofizičke sposobnosti radnika, socijalne odnose i ponašanja na radu i van rada. Sve su izraženije potrebe za multidisciplinarnim pristupom u cilju stvaranja bezbednih uslova rada u kojima se pored fizičkog, štiti i psihički integritet zaposlenog. To podrazumeva preduzimanje različitih aktivnosti i primenu raznovrsnih mera, kao što su: tehničke, organizacione, pravne, ekonomske, obrazovne, zdravstvene, ergonomske, sociološke, i druge.

Moderne tehnologije sa novim sadržajem rada zahtevaju nova znanja i stalnu inovaciju znanja kako za uspešno obavljanje radnih zadataka, tako i za njihovo obavljanje na bezbedan način. Ovakve promene svakako uslovljavaju i nov način organizovanja i delovanja svih ostalih subjekata koji imaju određene funkcije u sistemu bezbednosti i zaštite zdravlja na radu.

## **ULOGA I ZNAČAJ BEZBEDNOSTI I ZAŠTITE ZDRAVLJA NA RADU**

Uloga bezbednosti i zaštite zdravlja na radu određena je njenim ciljem i obimom prava i obaveza poslodavca i radnika. Težnja je da se u skladu sa zakonom i drugim propisima iz ove oblasti, dostigne najviši nivo zdravstvene i psihofizičke zaštite. U tom smislu, uslovi rada, sredstva i organizacija rada moraju biti prilagođeni potrebama radnika a istovremeno radnici moraju biti motivisani za aktivno uključivanje u sve aktivnosti.

---

Značaj bezbednosti i zdravlja na radu se sagledava sa humanog, socijalnog i ekonomskog stanovišta.

Rad u humanim uslovima predstavlja zadovoljstvo za svakog pojedinca, ali i uspeh i ponos za organizatora, poslodavca i za društvo u celini.

Socijalni značaj u najvećoj meri se izražava kroz veliki broj zaposlenih koji se povrede ili izgube život na radnom mestu, obole od profesionalnih bolesti i drugih bolesti u vezi sa radom o kojima, a često i o njihovim porodicama, preuzima brigu društvo.

I treća, ekonomska dimenzija bezbednosti i zdravlja na radu sagledava se preko posledica povreda na radu, profesionalnih i drugih bolesti i iskazuje se određenim finansijskim pokazateljima koji zavise od broja i težine takvih slučajeva. Naime, povrede na radu i profesionalne bolesti, često su praćene havarijama, odsustvom sa rada čime se stvaraju troškovi i izdaci zbog toga što radnik ne radi, zbog zastoja koji nastaje u proizvodnji i što se znatna sredstva izdvajaju za lečenje radnika, nadoknadu njegove zarade i drugih troškova i izdataka koji padaju na teret poslodavca i fondova socijalnog osiguranja. To znači da bezbednost i zdravlje na radu utiču na produktivnost i ekonomičnost poslovanja u preduzeću, kao i na kvalitet i konkurentnost proizvoda na tržištu, te da poslodavac ima neposredni interes da ona bude što efikasnija. Zato je svako ulaganje u mere zaštite za poslodavca korisna investicija. Od stepena bezbednosti zavisi zdravstvena i radna sposobnost zaposlenih a time i produktivnost u okviru preduzeća, koja se na nacionalnom nivou odražava na visinu nacionalnog dohotka. Istovremeno boljom zaštitom zdravlja na radu i smanjenjem broja povreda na radu, profesionalnih i drugih bolesti, smanjuje se opterećenje fondova socijalnog osiguranja što se neposredno odražava na visinu izdvajanja ovih sredstava po osnovu doprinosa i iz nacionalnog budžeta. Dakle, od stepena bezbednosti zavisi zdravstvena i radna sposobnost zaposlenih a time i produktivnost u preduzeću ali i sposobnost radne populacije na nacionalnom nivou što u krajnjem utiče na nacionalni dohodak i standard svih građana.

---

## PRAVNI OKVIR

Uspostavljanje sistema bezbednosti i zdravlja na radu i njegova efikasnost i uspešnost u velikoj meri zavisi od društveno-ekonomskih uslova, stepena privrednog razvoja i tradicije svake države. Ali za njegovo utemeljenje je svakako najznačajniji pravni okvir koji različitim pravnim aktima usmerava primenu utvrđene politike, određuje subjekte, njihova prava, obaveze, odgovornosti i odnose, ciljeve delovanja kao i mehanizme i sredstva za njihovo ostvarivanje.

Polazna osnova za uspostavljanje nacionalnog sistema bezbednosti i zdravlja na radu, kreiranje nacionalne politike i nacionalne regulative u ovoj oblasti je pravo međunarodnih organizacija koje je u ovoj oblasti izuzetno razvijeno jer se u savremenom svetu rada socijalnoj zaštiti i socijalnim pravima kao instrumentima socijalne sigurnosti daje poseban značaj. Jedna od osnovnih odlika savremenog prava međunarodnih organizacija i razvijenih država je promovisanje i uvođenje principa bipartizma i tripartizma u oblast bezbednosti i zaštite zdravlja na radu na svim nivoima. Time se omogućava učešće radnika i poslodavaca preko svojih predstavnika, kao i predstavnika vlade, sučeljavanje mišljenja i dogovorno rešavanje problema što je najbolji način da se ostvari željeni cilj. U ovoj oblasti ovakav pristup je naročito pogodan jer svi partneri imaju interes da se deluje preventivno kako bi se izbegle posledice profesionalnog rizika.

Ovaj princip zastupljen je i u međunarodnim pravnim izvorima i praksi jer je u svim organima i telima u ovoj oblasti obezbeđeno učešće socijalnih partnera, a pod njihovim uticajem se sve više prihvata i u nacionalnim sistemima.

S obzirom na sve izraženije tendencije međunarodnih integracija na bazi ekonomskih interesa i saradnje, nacionalni sistemi bezbednosti i zdravlja na radu uspostavljaju se u uslovima poednagog uvažavanja međunarodnog i nacionalnih pravnih izvora.

---

## 1. MEĐUNARODNO PRAVO

Za naše okruženje najznačajnija su akta Međunarodne organizacije rada, Svetske zdravstvene organizacije, Evropske unije i drugih evropskih integracija čija je regulativa prihvaćena od strane država članica EU.

Međunarodna organizacija rada, jedna od najmasovnijih svetskih organizacija (trenutno ima preko 180 država članica), osnovana je sa ciljem da svojim delovanjem utiče na stvaranje uslova za povoljniji položaj radnika na radu. Donela je blizu 200 konvencija i isto toliko preporuka kojima uređuje širu zaštitu radnika garantujući određena prava koja su vezana za: zapošljavanje, radno vreme, odmore i odsustva, slobodu organizovanja i udruživanja, ostvarivanja zarade i drugih primanja, zdravstvenu zaštitu, socijalno osiguranje za slučaj bolesti, povrede na radu i profesionalne bolesti, invalidnosti, starosti i smrti radnika, nadzor nad primenom propisa kao i za druge oblike delovanja u ovoj oblasti. U okviru ovih konvencija i preporuka izdvaja se posebna grupa koja reguliše prava i obaveze kojima se ostvaruje određeni nivo bezbednosti i zdravlja na radu sa ciljem da se uslovi rada stalno poboljšavaju.

Pravo EU obavezno je za države članice ove organizacije, a dobrim delom i za države koje se pripremaju za pridruživanje jer je to jedan od uslova za prijem u EU. Za bezbednost i zdravlje na radu najznačajnije su direktive opšteg karaktera kojima se određuju smernice (okviri) nacionalne politike i nacionalnih sistema zaštite i posebne direktive kojima se bliže određuju uslovi rada i mere bezbednosti u pojedinim oblastima.

Međunarodne organizacije u osnovi imaju iste pristupe i ciljeve u uređivanju ove oblasti te se i njihova normativna akta međusobno dopunjuju. Međunarodno pravo znatno utiče na unapređivanje bezbednosti zaposlenih jer određuje zahteve koje sve države članice moraju da ispune u skladu sa svojim uslovima pri čemu imaju mogućnosti da uvedu i više nivoe ali nikako niže.

---

## **1.1. Konvencije MOR-a i Opšta direktiva EU**

Iz bogatog i obimnog zakonodavstva MOR-a i EU izdvajaju se nekoliko akta koji određuju osnove za uspostavljanje nacionalnog sistema bezbednosti i zaštite zdravlja na radu i omeđuju okvire za usaglašavanje nacionalnog zakonodavstva, pre svega zakona kojim se ova oblast uređuje. To su: Konvencija br. 155 o zaštiti na radu, zdravstvenoj zaštiti i radnoj sredini (kod nas ratifikovana 1987. godine), Konvencija br. 161 o službama medicine rada (ratifikovana 1989. godine), Konvencija br. 81 o inspekciji u industriji i trgovini (ratifikovana 1956. godine) i Konvencija br. 135 o radničkim predstavnicima (ratifikovana 1981. godine) kao i Opšta direktiva br. 391/89 EEZ o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja bezbednosti i zdravlja na radu.

### **1.1.1. Konvencija br. 155 i Opšta direktiva br. 391/81**

U pogledu definisanja obaveza i aktivnosti države na nacionalnom nivou i poslodavca na nivou preduzeća, najdetaljnije su Konvencija br. 155 i Opšta direktiva br. 391/89. One nalažu državi da u okviru svoje nadležnosti, utvrdi nacionalnu politiku, donese zakonske propise i obezbedi nadzor. Poslodavac je obavezan i odgovoran za neposredno sprovođenje aktivnosti i mera na nivou preduzeća u cilju eliminisanja rizika, unapređivanja uslova rada i zaštite zdravlja zaposlenih.

Konvencija br. 155 i Opšta direktiva 391/89 određuju osnovne principe koji se moraju poštovati pri uspostavljanju nacionalnog sistema bezbednosti i zdravlja na radu i ugraditi u nacionalno zakonodavstvo, a to su:

- preventivne mere kao sastavni deo procesa rada i organizacije rada,
- izbegavanje profesionalnog rizika,
- ocenjivanje preostalog rizika (koji se ne može izbeći),
- obaveza i odgovornost poslodavca za ostvarivanje bezbednosti i zaštitu zdravlja na radu,

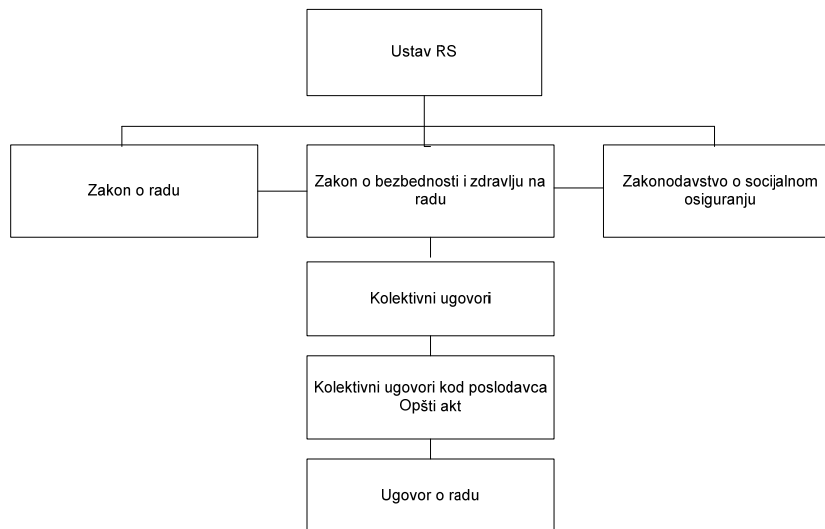
- 
- poboljšanje uslova rada i briga o zdravlju trajan je zadatak upravljanja poslovanjem,
  - prilagođavanje radnog mesta mogućnostima radnika,
  - prednost kolektivnih mera zaštite nad pojedinačnim,
  - učešće i konsultovanje radnika i/ili njihovih predstavnika pri donošenju odluke o nabavci opreme, uvođenju novih tehnologija i drugih promena sa stanovišta bezbednosti,
  - organizovano obavljanje poslova bezbednosti i zaštite zdravlja na radu angažovanjem stručnih kadrova,
  - neposredna saradnja službe zaštite i službe medicine rada,
  - permanentno osposobljavanje za bezbedan rad,
  - uredna evidencija svih podataka,
  - saradnja i komunikacija sa inspekcijom rada,
  - obaveštavanje radnika i/ili njihovih predstavnika o proceni rizika, preduzetim merama, povredama na radu, profesionalnim bolestima, nalazu inspekcije rada i preduzetim merama po njegovom nalogu,
  - informisanje radnika o stepenu rizika na radnom mestu.

## **2. NACIONALNI PROPISI**

Pravo na bezbednost i zaštitu zdravlja kao osnovno pravo zaposlenih, institucionalno organizovanje i mehanizmi neophodni za njegovo ostvarivanje uređuju se u Republici Srbiji zakonima, podzakonskim aktima, normativima i standardima, kolektivnim ugovorima, aktom poslodavca i ugovorom o radu. Pravo na zaštitu na radu je zagarantovano Ustavom, sistemska pitanja, prava, obaveze i odgovornosti regulisana su odgovarajućim zakonima (Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu, Zakonom o radu, zakonima o socijalnom osiguranju – zdravstvenom, penzijskom i invalidskom) i uslovi neposrednog sprovođenja ostalim pravnim aktima.

---

## Šema propisa o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu



### 2.1. Ustav Republike Srbije

Ustav Republike Srbije, kao najviši pravni akt i osnovni izvor prava garantuje „pravo na poštovanje dostojanstva ličnosti na radu, bezbedne i zdrave uslove rada, potrebnu zaštitu na radu, ograničeno radno vreme, dnevni i nedeljni odmor, plaćeni godišnji odmor...“ i „niko se ovih prava ne može odreći“ (Čl. 60.).

Istim članom predviđeno je da se „ženama, omladini i invalidima omogućuje posebna zaštita na radu i posebni uslovi na radu“.

Republika Srbija je nadležna da „uredi i obezbedi sistem u oblasti radnih odnosa, zaštite na radu...“ (Čl. 97. st. 1. tač. 8), što znači da je obavezna da donese zakonske propise i da uspostavi potrebne mehanizme kako bi zaštita na radu funkcionisala kao sistem.

---

## 2.2. Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu

Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu („Sl. glasnik RS“, br. 105/05) stupio je na snagu 29. novembra 2005. godine. Donošenjem ovog zakona prestao je da važi Zakon o zaštiti na radu kojim je bila regulisana ova oblast.

Osnovni razlozi za donošenje Zakona su:

- Zahtevi i potrebe za usaglašavanjem nacionalnog zakonodavstva sa aktima MOR-a i EU;
- Uslov za pridruživanje, odnosno pristupanje EU;
- Ispunjenje uslova u pogledu kvaliteta i konkurentnosti za tržišno poslovanje i istupanje na međunarodno tržište;
- Očekivanje (vizija) da će se obezbediti efikasnija zaštita zaposlenih.
- Novine uvedene Zakonom odnose se na proširenje obaveza i odgovornosti kao i na nove pristupe u cilju podizanja nivoa bezbednosti i očuvanja zdravlja na radu. Kao najznačajnije novine mogu se izdvojiti:
  - procena profesionalnog rizika;
  - šire i preciznije određene obaveze i odgovornosti poslodavca;
  - učešće zaposlenih i predstavnika zaposlenih po pitanjima zaštite;
  - definisanje poslova službe medicine rada;
  - uvođenje više mogućnosti organizovanja stručnih poslova bezbednosti i zaštite zdravlja na radu;
  - određivanje lica za obavljanje stručnih poslova pisanim aktom;
  - stručni ispit za lica koja obavljaju stručne poslove bezbednosti i zaštite zdravlja na radu;
  - licenca za pravna, fizička i odgovorna lica;
  - šire mogućnosti zaposlenih da odbiju da rade zbog neprimenjivanja mera zaštite;
  - stroži zahtevi za osposobljavanje zaposlenih za bezbedan rad na radnom mestu;
  - neposrednija saradnja subjekata u vršenju svojih funkcija;



- 
- bolja informisanost radnika o riziku na radnom mestu i drugim pitanjima od značaja za njegovo zdravlje;
  - osiguranje za naknadu štete za slučaj povrede na radu, profesionalne bolesti i bolesti u vezi sa radom;
  - veće novčane kazne za prekršaje zbog neprimenjivanja zakona i drugih propisa iz ove oblasti.

### **2.2.1. Oblast primene i definicije**

U osnovnim odredbama Zakona definisani su pojmovi koji se koriste u Zakonu, što olakšava da se precizno odrede prava i obaveze, subjekti – nosioci tih prava i obaveza kao i aktivnosti i način njihovog sprovođenja u cilju ostvarivanja bezbednih uslova rada i zdravlja na radu. Pri tome je pored opšte definicije preventivnih mera, posebno istaknuto da su one multidisciplinarne i da se primenjuju u postupku: projektovanja, izgradnje, proizvodnje, korišćenja i održavanja objekata, sredstava za rad, opreme za rad, tehnoloških procesa, sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu, opasnih materija i osposobljavanja za bezbedan rad.

Određena su lica koja po Zakonu imaju pravo na bezbednost i zaštitu zdravlja na radu. Pored zaposlenih, ova prava imaju: učenici i studenti na obaveznom proizvodnom radu, profesionalnoj praksi i praktičnoj nastavi; lica koja se nalaze na stručnoj prekvalifikaciji i dokvalifikaciji; lica na profesionalnoj rehabilitaciji; lica koja se nalaze na izdržavanju kazne zatvora i na drugom mestu; lica na dobrovoljnim i javnim radovima organizovanim u opštem interesu, radnim akcijama i takmičenjima u vezi sa radom i lica koja se zateknu u radnoj okolini radi obavljanja određenih poslova ako je o prisustvu obavešten poslodavac.

Definicija je značajna za navedena lica jer predstavlja pravni osnov za ostvarivanje prava na bezbednost i zdravlje na radu i drugih prava kao i za poslodavca jer mu ovo pravo stvara obaveze u pogledu obezbeđivanja njihove zaštite.

---

## 2.2.2. Obaveze i odgovornost poslodavca

Poslodavac je nosilac svih obaveza i odgovornosti u uspostavljanju bezbednih uslova rada i zaštite zdravlja zaposlenih. U tom smislu opšta obaveza poslodavca je da zaposlenom obezbedi rad na radnom mestu i u uslovima u kojima su sprovedene mere bezbednosti i zaštite zdravlja, odnosno da prilikom organizovanja rada i radnog procesa (pre početka rada i u toku rada) primeni preventivne mere kao i da za njihovu primenu izdvoji potrebna finansijska sredstva.

Pri izvršavanju ove obaveze poslodavac je dužan da se pridržava osnovnih principa koji su sadržani u međunarodnim aktima, pre svega u Opštoj direktivi EU i ugrađeni u član 12. Zakona a koji se odnose na:

- izbegavanje rizika;
- procenu rizika koji se ne mogu izbeći;
- otklanjanje rizika na njihovom izvoru primenom savremenih tehničkih rešenja;
- prilagođavanje rada i radnog mesta zaposlenom, naročito u pogledu izbora opreme za rad i metoda rada, kao i izbora tehnološkog postupka da bi se izbegla monotonija u radu i smanjio njihov uticaj na zdravlje zaposlenog;
- zamenu opasnih tehnoloških procesa ili metoda rada bezopasnim ili manje opasnim;
- davanje prednosti kolektivnim nad pojedinačnim merama bezbednosti;
- odgovarajuće osposobljavanje za bezbedan rad i izdavanje uputstava za rad na bezbedan način.

Navedeni principi predstavljaju osnovu za delovanje poslodavca pri čemu je njegova obaveza da aktivnosti usmerava prevashodno na eliminisanje rizika ili svođenje na najniži mogući nivo. U tom cilju poslodavac ima posebne obaveze u pogledu uređivanja prava i obaveza zaposlenih, procene rizika, osposobljavanja radnika za bezbedan rad, ostvarivanja prava zaposlenih, obavljanja stručnih poslova zaštite na radu, informisanja zaposlenih, stvaranja mogućnosti za učešće zaposlenih i njihovih predstavnika i preduzimanja drugih preventivnih mera kako bi se zaštitio fizički i

---

psihički integritet radnika na radnom mestu. Prilagođavanje rada i radnog mesta zaposlenom i zamena opasnih tehnoloških procesa i metoda rada bezopasnim ili manje opasnim predstavljaju mere kojima se eliminiše ili smanjuje rizik.

### *Procena (profesionalnog) rizika*

Kad se govori o riziku na radu, podrazumeva se rizik koji se javlja na radnom mestu, koji ugrožava život i zdravlje zaposlenog pri obavljanju poslova svog zanimanja (profesije), pa se takav rizik definiše kao profesionalni rizik. Ovi rizici su različiti po vrsti i intenzitetu te je neophodna identifikacija i određivanje stepena mogućeg uticaja na zaposlenog što se utvrđuje u postupku procene profesionalnog rizika za svako radno mesto. Činjenica je da se praktično ne mogu eliminisati svi faktori rizika, što znači da na svakom radnom mestu postoji neki rizik, ali se on do određenog nivoa smatra prihvatljivim jer ne ugrožava neposredno zdravlje zaposlenog. Procenjuje se preostali rizik, onaj koji poslodavac nije mogao da izbegne niti da otkloni na njegovom izvoru te postoji opasnost i verovatnoća da ugrozi zdravlje zaposlenog. Znači, u pitanju su radna mesta na kojima se (zbog prirode posla), i pored preduzetih mera, rizik ne može otkloniti niti smanjiti (rad na visini, na otvorenom, pod vodom ili zemljom i dr.), te je neophodno utvrditi pravo stanje, izvršiti analizu uticajnih faktora i proceniti koje i kakve štetne posledice može da izazove i koje mere u svakom slučaju primeniti da bi se zaposleni zaštitio.

Procena rizika predstavlja najznačajniju obavezu poslodavca. Vršiti se pre početka rada, u toku rada kao i u svakom slučaju kada zbog izmena uslova rada može doći do pojave novog rizika ili promene stepena utvrđenog rizika. Procena rizika kao preventivna aktivnost značajna je zbog toga što se vrši za svako radno mesto na osnovu opasnosti utvrđenih na radnom mestu i u radnoj sredini i mogućeg uticaja na zaposlenog na tom radnom mestu.

Poslodavac je obavezan da donese poseban akt o proceni rizika u pisanoj formi koji sadrži podatke o stvarno utvrđenom stanju (procesu rada, opasnostima i zaposlenima), procenjenom riziku i predviđene mere zaštite. Aktom o proceni rizika, a na osnovu ocene službe

---

medicine rada, poslodavac je obavezan da odredi konkretne zdravstvene uslove koje mora da ispuni radnik da bi mogao da obavlja određene poslove na radnom mestu.

Procena rizika je stručan, složen i odgovoran posao koji zahteva obrazovanje stručnog tima za procenu, izbor metodologije i odgovarajućih metoda, kvalitetne i tačne podatke o uslovima rada i zaposlenom i dr. Zakon samo načelno određuje da u utvrđivanju i proceni rizika kao i prilikom sastavljanja akta o proceni rizika učestvuje služba medicine rada i da u pripremi akta o proceni rizika učestvuje lice određeno da obavlja stručne poslove bezbednosti i zaštite zdravlja na radu.

Bliži uslovi, način i postupak procene rizika propisani su Pravilnikom o načinu i postupku procene rizika na radnom mestu i u radnoj okolini.

### *Normativno uređivanje*

Poslodavac je obavezan da u skladu sa Zakonom utvrdi prava, obaveze i odgovornosti, preventivne mere i način njihovog sprovođenja u cilju ostvarivanja bezbednosti i zaštite zdravlja na radu sledećim normativnim aktima: kolektivnim ugovorom ili opštim aktom, ugovorom o radu ako ima do 10 zaposlenih, aktom o proceni rizika, pismenim sporazumom sa poslodavcem sa kojim izvodi radove na istom prostoru, elaboratom o uređenju gradilišta i programom o postupnom otklanjanju nedostataka koji ne ugrožavaju teže zaposlene.

### *Organizovanje procesa rada i poslova bezbednosti i zdravlja na radu (zaštite na radu)*

Poslodavac je obavezan da organizuje proces rada u uslovima koji su bezbedni za zaposlene te da ne moraju da strahuju da će im u toku rada biti ugroženo zdravlje. Da bi uspešno obavio ovaj zadatak, poslodavac je obavezan da preduzima i druge konkretne mere u toku rada: da zaustavi svaki rad koji predstavlja opasnost po život i zdravlje

---

zaposlenih, da obezbedi pružanje prve pomoći, spasavanje i evakuaciju u slučaju opasnosti, da spreči ulazak u krug objekta ili gradilišta lica i sredstava saobraćaja koji nemaju osnova za to, da obezbedi odgovarajuće obeležavanje opasnosti, da angažuje službu medicine rada za obavljanje poslova zaštite zdravlja zaposlenog i da organizuje obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu.

Zakon daje tri mogućnosti za organizovanje ovih poslova:

- da ih obavlja poslodavac,
- da odredi jednog ili više zaposlenih ili
- da angažuje pravno lice, odnosno preduzetnika koji ima ovlašćenje, odnosno licencu za obavljanje poslova u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Poslodavac se opredeljuje za način organizovanja ovih poslova u zavisnosti od: tehnološkog procesa, organizacije, prirode i obima procesa rada, broja zaposlenih, broja radnih smena, procenjenih rizika, broja lokacijski odvojenih jedinica, vrste delatnosti.

Poslodavac može sam da obavlja navedene poslove u delatnostima utvrđenim Zakonom, koje po prirodi nisu rizične, i ako pri tome nema više od 10 zaposlenih.

U ostalim slučajevima, kada se poslodavac bavi „opasnom“ delatnošću i kada rizik i pored preduzetih mera ne može eliminisati ili ako ima više od 10 zaposlenih, ove poslove može da obavlja zaposleni, odnosno lice sa položenim stručnim ispitom, a koje poslodavac pismeno odredi.

I treća mogućnost je da poslodavac angažuje pravno lice ili preduzetnika sa licencom za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu.

Poslovi bezbednosti i zdravlja na radu koje obavlja stručno lice utvrđeni su članom 40. Zakona, a odnose se na preduzimanje konkretnih mera i aktivnosti radi sprovođenja Zakona.

Za obavljanje poslova zaštite zdravlja na radu precizirane članom 41., poslodavac angažuje službu medicine rada. Pored obavljanja prethodnih i periodičnih lekarskih pregleda, službi medicine rada se obezbeđuje veće učešće u preventivnim aktivnostima. Služba daje mišljenje sa stanovišta zdravstvene zaštite o izboru drugog odgovarajućeg posla (koji se određuje prema zdravstvenoj

---

spособnosti zaposlenog), izboru novih sredstava za rad, opasnih materija i sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu. Ova služba se posebno angažuje na upoznavanju zaposlenih sa rizicima po zdravlje kao i pri utvrđivanju uzroka nastanka profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom, identifikaciji i proceni rizika na radnom mestu. Ocenjuje i utvrđuje posebne zdravstvene sposobnosti koje moraju da ispune zaposleni za obavljanje određenih poslova na radnom mestu sa povećanim rizikom. U ovim aktivnostima, služba medicine rada neposredno saraduje sa licem za bezbednost i zdravlje na radu.

Lične podatke o zaposlenom utvrđene u toku lekarskih pregleda kao i podatke o povredama na radu, profesionalnim bolestima i oboljenjima u vezi sa radom služba medicine rada čuva kao poverljive i može ih dostavljati nadležnim subjektima na način propisan zakonom.

Posebno se ističe obaveza poslodavaca da, u slučaju kada više njih rade na istom prostoru ili dele isti prostor, saraduju u primeni mera bezbednosti i koordiniraju svoje aktivnosti. Pri tome su obavezni da utvrde način saradnje pismenim sporazumom kojim se određuje i lice zaduženo da koordinira rad na sprovođenju predviđenih mera. Ova obaveza značajna je naročito za bezbednost na gradilištu gde često rade više izvođača, a poznato je da se u građevinarstvu dešava veliki broj povreda.

Poslodavac je obavezan da službi medicine rada, licu za bezbednost i zdravlje na radu, pravnom licu ili preduzetniku koje angažuje za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu obezbedi pristup svim potrebnim podacima, samostalnost u radu i prethodno upoznavanje sa tehnološkim procesom, rizicima u procesu rada i merama za njihovo otklanjanje.

### *Uslovi za obavljanje poslova u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu – stručni ispit i licence*

Poslove u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu mogu da obavljaju lica sa položenim stručnim ispitom i pravno lice, odnosno preduzetnik koji ima licencu.

---

Stručni ispit je obavezan za lice koje obavlja poslove bezbednosti i zdravlja na radu i za odgovorno lice za pregled i ispitivanje opreme za rad i uslova radne okoline (hemijskih i fizičkih štetnosti, mikroklimе i osvetljenosti, kao i bioloških štetnosti).

Stručni ispit se polaže u ministarstvu nadležnom za rad pred komisijom koju imenuje ministar. Program stručnog ispita, uslove koje treba da ispuni kandidat kao i način polaganja stručnog ispita propisani su Pravilnikom o programu, načinu i visini troškova polaganja stručnog ispita za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu i poslova odgovornog lica („Sl. glasnik RS“, br. 29/06).

Licenca se izdaje:

- pravnom licu ili preduzetniku za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu iz člana 40. Zakona;
- pravnom licu i odgovornom licu za obavljanje poslova pregleda i ispitivanja opreme za rad i za ispitivanja uslova radne okoline.

Licencu izdaje ministar nadležan za poslove rada.

Licenca predstavlja ovlašćenje za obavljanje određenih poslova u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i izdaje se na osnovu ocene o ispunjenosti uslova za bavljenje tim poslovima, odnosno uslova za dobijanje licence koji su propisani Pravilnikom o uslovima i visini troškova za izdavanje licenci za obavljanje poslova u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

#### *Obaveze poslodavca prema zaposlenom i predstavniku zaposlenih*

Obaveze poslodavca prema zaposlenom odnose se na sprovođenje (primenu) preventivnih mera na radnom mestu, u cilju njegove bezbednosti i zaštite zdravlja na radu. Ove mere se sagledavaju u zavisnosti od prirode delatnosti, tehnološkog procesa i uslova rada u neposrednom radnom okruženju.

Prilikom primene mera bezbednosti na radnom mestu poslodavac ima obavezu da sagleda sve faktore uključujući i one koji stvaraju osećaj ugodnosti, odnosno da radni proces prilagodi telesnim i

---

psihičkim mogućnostima zaposlenog pri čemu će primeniti i opšte priznate mere ako nema propisanih.

Zaposlenom mora da omogući osposobljavanje za bezbedan rad na radnom mestu, propisane lekarske preglede i korišćenje sredstava i opreme zaštite na radu kao i da ga osigura za slučaj povrede na radu, profesionalne bolesti i bolesti u vezi sa radom radi naknade štete.

Na radnim mestima sa povećanim rizikom, poslodavac sprovodi mere na osnovu ocene i u saradnji sa službom medicine rada. Mere se odnose na određivanje uslova u pogledu zdravstvene sposobnosti zaposlenog za rad na određenom radnom mestu s obzirom na vrste opasnosti i mogućnosti uticaja na njegovo zdravlje. Obavezan je da obezbedi stalno praćenje zdravstvenog stanja zaposlenog preko prethodnih i periodičnih pregleda kao i da mu obezbedi drugo radno mesto ukoliko se utvrdi da ne ispunjava propisane zdravstvene sposobnosti.

Poslodavac je obavezan da stvori uslove za uspešno obavljanje funkcije koju imaju zaposleni, predstavnik zaposlenih i Odbor za bezbednost i zdravlje na radu. Uslovi podrazumevaju obaveze poslodavca da im stavi na uvid sva akta i podatke koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu, omogući učešće u razmatranju pitanja u vezi sprovođenja mera bezbednosti i zaštite zdravlja, obavesti ih o svim aktima, novim tehnologijama i sredstvima rada koji mogu da izazovu rizike i upozna sa nalazima inspekcije rada, kao i sa raznim izveštajima o povredama na radu, profesionalnim bolestima i bolestima u vezi sa radom, neposrednim opasnostima po život i zdravlje i preduzetim merama za njihovo sprečavanje.

#### *Obaveze poslodavca prema inspekciji rada i drugim subjektima*

Komunikacija poslodavca s inspektorom rada i drugim organima uspostavlja se u odnosima saradnje ali i kao obavezna u slučajevima utvrđenim Zakonom. U tom smislu poslodavac ima više konkretnih obaveza u pogledu dostavljanja određenih informacija i podataka.



---

Obavezan je da, najmanje 8 dana pre početka rada, izvesti inspektora rada o početku rada, radu odvojene jedinice i svakoj promeni tehnološkog procesa, da prijavi u roku od 24 časa sve vrste povreda na radu zbog kojih zaposleni ne radi više od 3 radna dana uzastopno, a u roku od tri dana od saznanja za profesionalnu bolest i bolest u vezi sa radom, da na zahtev inspekcije rada dostavlja izveštaje o stanju bezbednosti i zdravlja na radu i sprovedenim merama, da omogući inspektor uvid u stanje i dokumentaciju pri vršenju nadzora i da ga obavesti o izvršenju naloženih obaveza.

Druge organizacije prema kojima poslodavac ima obaveze su nadležne organizacije zdravstvenog penzijskog i invalidskog osiguranja kojima dostavlja izveštaj o povredama na radu, profesionalnim bolestima i bolestima u vezi sa radom. Sa ovim organizacijama, sindikatima i osiguravajućim društvima poslodavac je obavezan da saraduje i učestvuje u donošenju zajedničkih stavova po pitanjima razvoja i unapređivanja bezbednosti i zdravlja na radu.

### *Osposobljavanje zaposlenih*

Zakonom je utvrđena obaveza poslodavca da izvrši osposobljavanje zaposlenog za bezbedan i zdrav rad upoznavanjem sa svim vrstama rizika i sa konkretnim merama za bezbednost i zdravlje na radu na radnom mestu. Ako poslodavac odredi da zaposleni istovremeno obavlja poslove na dva ili više radnih mesta, dužan je da ga osposobi za bezbedan i zdrav rad na svakom radnom mestu. Takođe je dužan da osposobi zaposlene drugog poslodavca ako ih je, u skladu sa zakonom, angažovao za obavljanje poslova.

Zakon nije predvideo obavezu donošenja programa po kome bi se vršilo osposobljavanje za bezbedan rad što bi svakako trebalo urediti nekim od normativnih akata (kolektivnim ugovorom ili opštim aktom) jer se programom precizno određuju tematske oblasti prema potrebama i ciljnoj grupi (zaposlenima), vreme i način realizacije, način provere znanja i dr. Pri donošenju programa za osposobljavanje treba imati u vidu zakonsku obavezu da se zaposleni upozna sa rizicima i konkretnim merama na poslovima koje obavlja. Program bi svakako trebalo proširiti i na upoznavanje sa pravima i obavezama u

---

spровоđenju mera zaštite jer se i na taj način zaposleni motiviše i upućuje kako da svojim ponašanjem doprinese sprovođenju i poboljšanju bezbednosti i zdravlja na radu.

Osposobljavanje se vrši kod zasnivanja radnog odnosa, da bi se zaposleni osposobio da bezbedno započne rad, kod premeštaja na druge poslove, prilikom uvođenja nove tehnologije ili novih sredstava za rad, kao i kod promene procesa rada. Znači u svim slučajevima kada se zbog promene uslova rada menjaju i zahtevi u pogledu bezbednosti i zaštite zdravlja na radu.

Poslodavac je obavezan da organizuje osposobljavanje u toku radnog vremena i bez finansijskog opterećenja zaposlenog.

Osposobljavanje se vrši teorijski i praktično, a provera teorijske i praktične osposobljenosti se obavlja na radnom mestu. Na radnim mestima sa povećanim rizikom, zbog veće ugroženosti zdravlja, uvodi se periodična provera osposobljenosti a način i postupak utvrđuju se aktom o proceni rizika.

Poslodavac je obavezan, kad tehnološki proces zahteva (a te slučajeve bi trebalo da odredi opštim aktom) da vrši dodatno osposobljavanje zaposlenog za bezbedan i zdrav rad i da daje određena obaveštenja posebnim kategorijama radnika. Dodatno osposobljavanje se vrši putem obaveštavanja, uputstava ili instrukcija u pisanoj formi kako bi se zaposleni upoznao i uputio kako treba da obavlja radne operacije na radnom mestu u određenom tehnološkom procesu, odnosno kako da se ponaša da bi bio bezbedan.

Posebno osetljivu kategoriju zaposlenih (žene za vreme trudnoće, mlađi od 18 godina života i invalidi), poslodavac mora da obavesti u pismenoj formi o rezultatima procene rizika na radnom mestu i o merama kojima se oni otklanjaju.

Sva obaveštenja, uputstva i instrukcije se daju u pismenoj formi osim u slučajevima kada zaposlenom preti neposredna opasnost po život ili zdravlje kada ih poslodavac, zbog hitnosti može dati usmeno.

Poseban vid osposobljavanja vrši se obaveštavanjem i informisanjem zaposlenog i svakog drugog lica koje se nađe u radnoj okolini, znacima obeležavanja i slikovitim upozorenjima. Na ovaj način se ukazuje na opasna mesta, mere bezbednosti, bezbedne zone za

---

kretanje, rizike, pravce kretanja i dozvoljena mesta zadržavanja kao i na mere za otklanjanje rizika.

Zaposleni koji se upućuje na radno mesto na kome preti neposredna opasnost od povređivanja i zdravstvenih oštećenja mora dobiti posebna uputstva za rad na takvom mestu.

### *Odgovornost poslodavca*

Poslodavac kao nosilac obaveza za bezbednost i zdravlje na radu je i odgovoran za njihovo sprovođenje. Kaznenim odredbama je određena prekršajna odgovornost i visine kazne za neizvršavanje pojedinih obaveza.

Međutim, poslodavac je odgovoran i za štetu koju zaposleni pretrpi za slučaj povrede na radu ili profesionalne bolesti. Nadoknadu štete zaposleni ostvaruje po osnovu obligacione odgovornosti poslodavca ako je povreda ili profesionalna bolest nastala zbog korišćenja opasne stvari ili obavljanja rizične delatnosti, odnosno zbog neizvršavanja obaveza u pogledu primenjivanja propisanih mera.

Nadoknada štete se može ostvariti u neposrednom dogovoru zaposlenog i poslodavca ili preko nadležnog suda. Ako je zaposleni osiguran za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti, poslodavac ima obavezu da nadoknadi deo štete koji nije obuhvaćen iznosom koji nadoknađuje osiguranje.

### **2.2.3. Prava i obaveze zaposlenih**

Uloga zaposlenog u ostvarivanju bezbednih uslova rada i očuvanju zdravlja je izuzetno značajna jer od njegovog ponašanja i neposredne primene propisanih mera u mnogome zavisi i nivo ostvarene zaštite.

#### *Prava zaposlenog*

Zakon je u članu 8. odredio da obaveze poslodavca, u smislu ovog Zakona i propisa donetih na osnovu zakona, istovremeno predstavljaju prava zaposlenih u vezi sa sprovođenjem mera

---

bezbednosti i zdravlja na radu. No, Zakon je u cilju preventivnog delovanja utvrdio i konkretna prava i obaveze zaposlenog kao i više slučajeva u kojima može da odbije da radi zbog ugroženosti zdravlja na radnom mestu.

Kao prvo ističe se pravo i obaveza zaposlenog da se pre početka rada upozna sa merama bezbednosti i zaštite zdravlja na radu na poslovima ili na radnom mestu na koje je određen da radi, da se osposobi za njihovo sprovođenje, kao i da stiče nova znanja pri svakoj promeni uslova rada.

Uvedeno je posebno pravo zaposlenog da poslodavcu daje predloge, primedbe i obaveštenja o pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu i da kontroliše svoje zdravlje prema rizicima radnog mesta.

Zaposleni koji radi na radnom mestu sa povećanim rizikom ima pravo i obavezu da obavi lekarski pregled na koji ga upućuje poslodavac kako bi se utvrdila njegova zdravstvena sposobnost za rad na takvom radnom mestu.

Zaposleni se može obratiti inspekciji u svakom slučaju kad smatra da nisu primenjene propisane mere ni posle upozorenja upućenog poslodavcu.

### *Pravo da odbije da radi*

Pravo da odbije da radi zaposleni može da koristi u slučajevima kada na radnom mestu i u radnom okruženju postoje opasnosti, odnosno rizici koji neposredno ugrožavaju njegovu bezbednost i zdravlje jer u svakom momentu mogu izazvati štetne posledice, povredu na radu ili narušavanje odnosno pogoršanje zdravlja. Praktično to su situacije kada je prekid rada, a time i izlaganja riziku, jedina mogućnost da se obezbedi zaštita zaposlenog dok se ne sprovedu mere kojima se rizik može smanjiti ili eliminisati.

Mogućnost da odbije da radi zaposleni ima samo u slučajevima utvrđenim Zakonom:

- ako mu preta neposredna opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu sprovedene propisane mere zaštite, sve dok se te mere ne sprovedu;

- 
- ako mu poslodavac nije obezbedio propisani lekarski pregled ili ako se na lekarskom pregledu utvrdi da ne ispunjava propisane zdravstvene uslove za rad na radnom mestu sa povećanim rizikom;
  - ako u toku osposobljavanja za bezbedan rad nije upoznat sa svim vrstama rizika i merama za njihovo otklanjanje;
  - ako bi rad duži od punog radnog vremena, odnosno, prema oceni službe medicine rada mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje;
  - ako na sredstvu rada nisu primenjene mere bezbednosti.

Zapaža se da nisu u svim slučajevima precizno definisani uslovi koji pružaju uverenje zaposlenom da ima pravo da odbije da radi. On donosi odluku na osnovu svog znanja i lične procene da mu je neposredno ugrožen život i zdravlje, da nisu sprovedene mere zaštite i da u toku osposobljavanja nije upoznat sa svim rizicima i merama bezbednosti. Međutim, i ako se naknadno utvrdi da zaposleni nije imao potrebe da odbije da radi, tj. da je doneo pogrešnu odluku jer nije bio neposredno ugrožen, on zbog toga neće odgovarati niti se prema njemu mogu preduzeti bilo kakve represivne mere.

Ocenu o neposrednoj opasnosti i primenjenosti mera bezbednosti na sredstvu za rad zaposleni može, u granicama svojih stručnih mogućnosti, da donese na osnovu uputstva za bezbedan rad koje bi morao da dobije u pisanoj formi i na osnovu dokumentacije o primenjenim merama bezbednosti na sredstvima za rad. Manjkavost u osposobljavanju mogla bi da se odredi na osnovu programa za osposobljavanje ceneći da li programski sadržaj odgovara specifičnostima radnog mesta i da li je u toku osposobljavanja imao mogućnosti da stekne takva znanja.

### *Obaveze zaposlenog*

Opšta obaveza zaposlenog je da primenjuje propisane mere za bezbedan rad. Posebnim obavezama nalaže se namensko korišćenje sredstava za rad i opasnih materija, sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu, pregled ispravnosti radnog mesta pre početka rada i

---

utvrđivanje stanja radnog mesta pre napuštanja rada kako bi se izbeglo ugrožavanje zaposlenog i drugih zaposlenih.

Zaposleni ima pravo ali i obavezu da se osposobi za bezbedan rad na radnom mestu, da obavi lekarski pregled na koji ga upućuje poslodavac, ali i da prihvati drugo radno mesto ako se utvrdi da nije zdravstveno sposoban da nastavi da obavlja poslove na svom radnom mestu.

#### *Posebna prava omladine, žena i invalida*

Zaposleni, omladina, žene i invalidi smatraju se posebno osetljivom, odnosno rizičnom grupom sa stanovišta bezbednosti i zdravlja na radu. Zbog toga su utvrđena posebna prava i propisane dodatne mere kojima se obezbeđuje njihova zaštita od profesionalnog rizika.

Zakon ih izdvaja time što predviđa posebnu obavezu uređivanja njihovih prava, obaveza i mera zaštite: drugim propisima, kolektivnim ugovorom, opštim aktom i ugovorom o radu kao i obavezu poslodavca da ih u pisanoj formi obavesti o rezultatima procene rizika na radnom mestu i o merama kojima se ti rizici mogu otkloniti. Međutim, posebna zaštita ovih radnika, koja obuhvata uslove rada, dužinu radnog vremena, dužinu godišnjeg odmora, noćni rad, prekovremeni rad, lekarske preglede i druge konkretne mere, uređena je Zakonom o radu.

#### *Prava predstavnika zaposlenih, odnosno Odbora za bezbednost i zdravlje na radu*

Značajna novina je uvođenje prava da zaposleni neposredno ili preko predstavnika, odnosno Odbora za bezbednost i zdravlje na radu brine o sprovođenju mera i aktivnosti u cilju poboljšanja uslova rada i zaštite zdravlja zaposlenih.

Zaposleni kod poslodavca biraju jednog ili više predstavnika za bezbednost i zdravlje na radu.

---

Najmanje tri predstavnika zaposlenih obrazuju Odbor za bezbednost i zdravlje na radu. U sastav Odbora ulaze i predstavnici poslodavca tako da poslodavac koji ima 50 i više zaposlenih imenuje najmanje jednog svog predstavnika, ali u svakom slučaju broj predstavnika zaposlenih mora da bude veći od broja predstavnika poslodavca.

Zadatak predstavnika zaposlenih, odnosno Odbora, je da prati stanje bezbednosti i zdravlja na radu, komunicira i saraduje sa poslodavcem na stvaranju bezbednih uslova rada, predlaže i učestvuje u odlučivanju i preuzimanju određenih aktivnosti pri čemu istupa u ime zaposlenih i bori se za njihove interese. U vršenju ove funkcije predstavnik zaposlenih, odnosno Odbor, ima više mogućnosti delovanja, a prema Zakonu ima pravo:

- da poslodavcu daje predloge o svim pitanjima koja se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
- da zahteva od poslodavca da preduzme odgovarajuće mere za otklanjanje ili smanjenje rizika
- da zahteva nadzor od strane inspekcije rada ako smatra da poslodavac nije sproveo odgovarajuće mere i
- da prisustvuje inspekcijskom pregledu.

Da bi mogao da obavlja postavljene zadatke, predstavnik zaposlenih ima pravo:

- uvida u sve akte koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
- učešća u razmatranju svih pitanja koja se odnose na sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu i
- informisanja o svim podacima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu.

### *Pravo obraćanja inspekciji rada*

Pravo obraćanja inspekciji rada daje mogućnosti zaposlenom i njegovim predstavnicima da pod okriljem inspektora (njegovom intervencijom) zaštiti svoje pravo koje nije mogao da ostvari neposredno kod poslodavca.

---

Ovo pravo je značajno za zaposlenog, odnosno predstavnika zaposlenih jer se problemi zbog kojih se obraćaju brzo rešavaju u dogovoru sa poslodavcem ili nalogom inspektora za preduzimanje određenih mera po kome je poslodavac obavezan da postupi.

Zaposleni, predstavnik zaposlenih i Odbor za bezbednost i zdravlje na radu imaju pravo da zahtevaju intervenciju inspekcije rada ukoliko procene da poslodavac nije preduzeo sve mere bezbednosti i zdravlja na radu.

Zaposleni koji je odbio da radi ima pravo da se neposredno obrati inspekciji rada ako poslodavac, po njegovom zahtevu ne preduzme odgovarajuće mere u roku od osam dana od prijema zahteva.

#### **2.2.4. Nadzor**

Inspeksijski nadzor nad primenom Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu, propisa donetih na osnovu zakona, tehničkih i drugih mera koje se odnose na bezbednost i zdravlje na radu, kao i kolektivnih ugovora, ugovora o radu i opšteg akta poslodavca vrši ministarstvo nadležno za rad preko inspektora rada.

U vršenju nadzorne funkcije, inspektor rada preduzima radnje kojima se kod poslodavca kontrolišu bezbednost i zdravlje na radu, a naročito higijena radne sredine, proizvodnja, stavljanje u promet, korišćenje i održavanje sredstava za rad, sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu, opasnih materija i drugi uslovi rada. Neposredno vrši pregled opštih i pojedinačnih akata, evidencija i druge dokumentacije, uzima izjave od odgovornih i zainteresovanih lica, pregleda objekte, poslovne prostorije, sredstva za rad i drugu opremu, uzima uzorke radi analize, naređuje potrebna merenja i preduzima druge mere radi utvrđivanja stvarnog stanja bezbednosti i zdravlja zaposlenih. Inspektor rada u vršenju nadzora nastupa preventivno i represivno.

Preventivno, kad poslodavcu, zaposlenima, njihovim predstavnicima i sindikatu daje obaveštenja i savete o bezbednosti i zdravlju kao i o merama kojima se obezbeđuje sprovođenje zakona.

Represivno kad zbog utvrđenih opasnosti, odnosno rizika za bezbednost i zdravlje zaposlenog, nalaže poslodavcu, odnosno



---

zaposlenom preduzimanje mera i radnji za njihovo otklanjanje, a u posebnim slučajevima utvrđenim zakonom određuje zabranu rada.

Inspektor rada vrši nadzor po službenoj dužnosti (redovni i kontrolni pregledi), na zahtev poslodavca, zaposlenog i predstavnika zaposlenih i po prijavi o smrtnoj, teškoj ili kolektivnoj povredi na radu, profesionalnoj bolesti i opasnoj pojavi.

Preduzimanje mera i radnji, inspektor rada nalaže rešenjem protiv kojega se može izjaviti žalba ministru nadležnom za rad, čije je rešenje konačno.

U postupku kontrole, poslodavac je dužan da saraduje s inspektorom rada, da mu omogući ulazak u objekte i prostorije u svako doba dana kada ima zaposlenih na radu, uvid u primenjene mere, podatke i dokumentaciju kao i da mu pruži potrebne informacije o uslovima rada i zaposlenima.

### **2.2.5. Kazne**

Kazne za prekršaje u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu zbog propusta, odnosno neprimenjivanja mera zaštite su stroge i određene su u iznosima od 10.000 do 1.000.000 dinara u zavisnosti od težine prekršaja i prekršioca.

Međutim, kaznu ne treba posmatrati samo kao represivnu meru. Ona ima i značajnu preventivnu ulogu jer ovakva kazna bi trebalo istovremeno da bude upozorenje za odgovorne da izvršavaju svoje obaveze kako ne bi došli u situaciju da budu kažnjavani za određene propuste, a cilj je upravo da se ne prave propusti, odnosno da se obezbedi primena zakona i drugih propisa u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Kazne za pojedine prekršaje predviđene su za:

- poslodavca sa svojstvom pravnog lica i poslodavca preduzetnika kao i za poslodavca, odnosno odgovorno lice kod poslodavca,
- zdravstvenu ustanovu koja ima službu medicine rada i odgovorno lice u zdravstvenoj ustanovi,

- 
- pravno lice za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu, privatnog preduzetnika, odgovorno lice u pravnom licu i lice koje u pravnom licu obavlja poslove bez licence,
  - lice za bezbednost i zdravlje kod poslodavca,
  - zaposlenog.

### **3. ZAKON O RADU**

Zakon o radu uređuje prava, obaveze i mere koje se odnose na organizaciju rada, psihofizičke i zdravstvene sposobnosti zaposlenog kojima se neposredno ostvaruje njegova bezbednost i zaštita zdravlja na radu. Najznačajnije mere koje reguliše Zakon o radu, a u funkciji su smanjenja rizika za zaposlenog, odnosno zaštite zdravlja odnose se na dužinu radnog vremena i odmora, organizaciju smenskog rada, lična svojstva i sposobnosti zaposlenog i posebnu zaštitu osetljive grupe zaposlenih koju čine žene, omladina i invalidi s obzirom na njihove specifične psihofizičke i zdravstvene sposobnosti. Mere koje se odnose na sposobnost zaposlenog utvrđuje poslodavac aktom o sistematizaciji kao uslove za rad na određenom radnom mestu koji se proveravaju pre zasnivanja radnog odnosa kao i u toku rada.

Zaposleni ima pravo:

- na odgovarajuću zaradu, bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu, zdravstvenu zaštitu, zaštitu ličnog integriteta i druga prava u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti;
- da neposredno ili preko svojih predstavnika učestvuje i izražava svoje stavove o bitnim pitanjima u oblasti rada;
- da bude određen da obavlja poslove za koje ispunjava propisane uslove, naročito ako se radi o poslovima sa posebnim uslovima rada, odnosno povećanim rizikom;
- na ograničeno radno vreme od 40 časova nedeljno i na skraćeno vreme do 36 časova nedeljno na naročito teškim, napornim i po zdravlje štetnim poslovima, utvrđenim zakonom ili opštim aktom;

- 
- da radi noću duže od jedne radne nedelje, samo uz pismenu saglasnost;
  - da koristi odmor u toku rada (30 minuta), dnevni odmor (12 časova), nedeljni odmor (24 časa) i godišnji odmor (najmanje 20 dana);
  - da dobije naknadu štete koju pretrpi usled povrede ili štete nastale na radu ili u vezi sa radom;
  - da ostvari posebnu zaštitu ako je zaposleni mlađi od 18 godina života (omladina), žena za vreme trudnoće i materinstva i invalid rada.

Ostvarivanje navedenih prava vezano je za određene obaveze zaposlenog:

- da poštuje organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca i propise o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu kako ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje ostalih zaposlenih i drugih lica;
- da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti po život i zdravlje i o svakoj vrsti potencijalne opasnosti koja bi mogla da utiče na bezbednost i zdravlje na radu;
- da dostavi poslodavcu dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos;
- da se u toku rada obrazuje, stručno osposobljava i usavršava za rad;
- da radi prekovremeno u slučajevima utvrđenim zakonom;
- da ostvari pravo na korišćenje godišnjeg odmora;
- da (invalid rada) prihvati drugi odgovarajući posao prema preostaloj radnoj sposobnosti, odnosno drugi odgovarajući posao ako je utvrđeno da postoji opasnost od nastanka invalidnosti kod zaposlenog.

Obaveze poslodavca odnose se na stvaranje uslova u kojima zaposleni ima mogućnosti da ostvaruje svoja prava na bezbednost i zdravlje na radu. Poslodavac ima obaveze:

- da uredi pravilnikom uslove za rad na određenim poslovima, naročito za rad na poslovima sa povećanim rizikom prema potrebama i preporuci nadležnog zdravstvenog organa;

- 
- da zaposlenom omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahteva proces rada i uvođenje novog načina i organizacije rada;
  - da uvede skraćeno radno vreme na osnovu stručne analize i da obezbedi zaposlenom sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom;
  - da zaposlenog rasporedi na poslove za koje su zbog povećanog rizika, propisani posebni uslovi samo ako te uslove ispunjava, odnosno ako su prethodno utvrđene zdravstvene sposobnosti za rad na tim poslovima;
  - da pre uvođenja noćnog rada zatraži mišljenje sindikata o merama zaštite zaposlenih koji rade noću;
  - da obezbedi zaposlenom koji radi u smenama izmenu smene tako da ne radi neprekidno duže od jedne radne nedelje noću;
  - da obezbedi zaposlenom korišćenje odmora u toku rada, u toku dana, u toku nedelje i godišnji odmor;
  - da zaposlenog mlađeg od 18 godina života ne određuje da obavlja poslove za koje postoji zabrana njihovog rada i poslove koji bi po nalazu nadležnog zdravstvenog organa mogli štetno da utiču na njegovo zdravlje i život s obzirom na psihofizičke sposobnosti;
  - da zaposlenom mlađem od 18 godina života obezbedi lekarski pregled i troškove tog pregleda, puno radno vreme u kraćem trajanju (do 35 časova nedeljno), bez mogućnosti preraspodele radnog vremena i uvođenja prekovremenog rada, a noćnog samo u slučajevima utvrđenim zakonom;
  - da zaposlenog između navršene 18. i 21. godine života može da odredi da obavlja zakonom zabranjene poslove samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa da takav rad nije štetan za njegovo zdravlje;
  - da zaposlenoj ženi za vreme trudnoće obezbedi da radi na poslovima koji ne ugrožavaju njeno zdravlje i zdravlje deteta i da joj omogući porodiljsko odsustvo sa rada zbog trudnoće i porođaja i odsustvo radi nege deteta;

- 
- da invalidu rada obezbedi obavljanje poslova prema preostaloj radnoj sposobnosti, odnosno da mu otkáže ugovor ako takav posao ne prihvati;
  - da nadoknadi štetu zaposlenom koji pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom.

Neizvršavanje navedenih obaveza predstavlja prekršaj za koji su predviđene novčane kazne za poslodavca sa svojstvom pravnog lica, preduzetnika i odgovorno lice u pravnom licu.

#### **4. PODZAKONSKI AKTI**

Zakonom su utvrđeni pravilnici kao podzakonski akti kojima se propisuju opšte mere i postupci rada ili konkretne mere i aktivnosti koje se odnose na određenu delatnost ili granu. Ovi akti su vrlo značajni jer svojim normama određuju stručni i praktični pristup određenim pitanjima vezanim za bezbednost i zdravlje na radu i omogućavaju praktičnu primenu Zakona.

Nakon donošenja Zakona doneto je nekoliko novih pravilnika kojima se reguliše program i način polaganja stručnog ispita za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu i poslova odgovornog lica, izdavanje licenci, sadržaju i načinu izdavanja povredne liste i procene rizika. Za sprovođenje Zakona je svakako najznačajniji Pravilnik o načinu i postupku procene rizika na radnom mestu i u radnoj okolini s obzirom da se procena rizika prvi put uvodi u naš sistem zaštite i da predstavlja osnovu za preventivno delovanje.

##### **4.1. Pravilnik o proceni rizika**

Pravilnikom je utvrđen postupak procene rizika, definisane opasnosti i štetnosti kao faktori rizika, procenjivanje rizika i utvrđivanje načina i mera za otklanjanje, smanjenje ili sprečavanje rizika.

Postupak procene rizika pokreće poslodavac donošenjem odluke o proceni rizika kojom određuje jedno ili više lica odgovornih za sprovođenje postupka.

---

Poslodavac može angažovati i pravno lice, odnosno preduzetnika za procenu rizika pri čemu se ugovorom o angažovanju određuje jedno ili više stručnih lica zaposlenih kod tog pravnog lica, odnosno preduzetnika koja su odgovorna za sprovođenje postupka procene rizika.

Pod stručnim licem se podrazumeva lice koje ima položen stručni ispit o praktičnoj osposobljenosti za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu.

Stručno lice sačinjava plan sprovođenja postupka procene rizika koji odobrava poslodavac.

Proceni rizika prethodi utvrđivanje stanja koje obuhvata prikupljanje i sistematizovanje podataka o:

- poslodavcu,
- tehnološkom i radnom procesu,
- sredstvima za rad i sredstvima i opremi za ličnu zaštitu na radu,
- organizaciji rada i radnim mestima, prepoznatim i utvrđenim opasnostima i štetnostima, na radnom mestu i u radnoj okolini (informisanjem od zaposlenih, iz dokumentacije o izvršenim pregledima i ispitivanjima sredstava za rad i radne sredine, iz izveštaja o lekarskim pregledima, povredama na radu, profesionalnim bolestima i bolestima u vezi sa radom, primenjenim merama kao i iz nalaza inspektora rada).

Procenjivanje rizika verovatnoće nastanka i težine povreda na radu, oštećenja zdravlja ili oboljenja zaposlenog vrši se na osnovu prikupljenih podataka i prepoznatih, odnosno utvrđenih opasnosti i štetnosti u radnoj okolini i na svakom radnom mestu, izborom i primenom odgovarajućih metoda.

Radno mesto je sa povećanim rizikom ako se utvrdi da i pored primenjenih mera bezbednosti i zaštite zdravlja na radu i drugih mera postoje opasnosti koje prema proceni mogu da izazovu povredu ili ugroze zdravlje zaposlenog na tom radnom mestu.

Na osnovu procenjenih rizika na radnom mestu i u radnoj okolini, poslodavac utvrđuje način i mere za njihovo sprečavanje, otklanjanje ili smanjenje na najmanju moguću meru u skladu sa propisima o

---

bezbednosti i zdravlju na radu, tehničkim propisima i standardima kao i opšte priznatim merama.

Posle sprovedenog postupka o proceni rizika, poslodavac donosi Zaključak kojim sumira utvrđeno stanje i predviđene aktivnosti a koji sadrži:

- radna mesta na kojima je izvršena procena rizika,
- radna mesta koja su utvrđena kao radna mesta sa povećanim rizikom,
- prioritete u otklanjanju rizika,
- izjavu poslodavca da će primeniti sve utvrđene mere u skladu sa aktom o proceni rizika.

U postupku procene rizika vrše se konsultacije sa predstavnicima zaposlenih i njihovo informisanje o rezultatima procene rizika i preduzetim merama.

## **5. STANJE I PROBLEMI U OBLASTI BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU**

### *Neki pokazatelji stanja bezbednosti i zaštite zdravlja na radu u Evropi i svetu*

Globalizacija svetske privrede i nemilosrdna borba za veću konkurentnost i profit, sužavanje prava na području radnog i socijalnog zakonodavstva, pojava ogromnog broja malih i srednjih preduzeća u kojima se zaposleni angažuju, pretežno, na određeno vreme i sa skraćenim radnim vremenom, ima znatan uticaj na stanje bezbednosti i zdravlja na radu u Evropi, kao i drugde u svetu. Stanje u ovoj oblasti je posebno složeno u zemljama tranzicije. Osim nedovoljno razvijene svesti o značaju bezbednosti i zdravlja na radu, razlog za to se nalazi i u činjenici da mnoge od tih zemalja ne mogu da obezbede sredstva potrebna za sprovođenje zakona i podzakonskih akata iz ove oblasti, kao i za poštovanje međunarodnih normi i standarda.

U zemljama Evropske Unije, bezbednost i zdravlje na radu, po pravilu, posmatra se sa tri aspekta: humanog, socijalnog i

---

ekonomskog. Humanizacija rada u interesu je svih socijalnih partnera – poslodavaca, sindikata i Vlade. Sredstva neophodna za bezbednost i zdravlje na radu se ne mogu tretirati kao trošak jer se unapređivanjem ove oblasti čuvaju ljudski životi, sprečavaju povrede na radu, obezbeđuje zdravija i bezbednija životna sredina, ali i veća produktivnost rada, proizvodnja i profit, pa time i progres u celini.

Podaci nadležnih međunarodnih institucija pokazuju da svakog dana u svetu, od posledica povreda na radu, život izgubi oko 600 ljudi. Ne računajući zemlje EU, u svetu se godišnje na radu povredi ili oboli od profesionalnih bolesti, oko 115 miliona radnika. Na taj se način, prema procenama, godišnje, u proseku, izgubi oko 4% internog bruto-proizvoda, pre svega zbog izdataka izazvanih povredama na radu i profesionalnim oboljenjima. Istovremeno, u zemljama Evropske Unije, svake godine, više od 8.000 ljudi izgubi život na radnom mestu, dok 10 miliona lica doživi povredu na radu ili oboli od profesionalne bolesti. Najviše nastradalih je iz sektora poljoprivrede (13 smrtno stradalih na 100 hiljada zaposlenih), a slede industrija (sa 8) i sektor usluga (sa 3 smrtno stradala).

Zbog brzih tehničko-tehnoloških, kao i socijalno-ekonomskih promena, poslednjih godina došlo je i do promena u vrsti i strukturi povreda na radu u zemljama EU. Iako je i dalje nedopustivo velik, postepeno se smanjuje broj povređenih lica u građevinarstvu i poljoprivredi, ali, istovremeno, raste broj zaposlenih koji su podložni stresu i napetosti (posebno u bankarstvu, zdravstvu i administraciji).

Zbog složenog stanja u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u Evropi i svetu, a posebno u zemljama u tranziciji, ali i sve većeg značaja koji se pridaje toj problematici, bezbednost i zdravlje na radu su često tema razmatranja mnogih međunarodnih organizacija i institucija – od Ujedinjenih nacija i Međunarodne organizacije rada, do međunarodnih sindikalnih organizacija. Zaključci i stavovi tih organizacija su skoro jedinstveni, a svode se na to da bez socijalne dimenzije rada i adekvatne zaštite zaposlenog nema istinskog progresa. U tom pravcu idu i njihove preporuke vladama, poslodavačkim i sindikalnim organizacijama svih zemalja. Te preporuke koje u prvi plan se ističu bezbedne uslove rada, zaštitu



---

zdravlja, povećanje obima i kvaliteta zaštite i, posebno, zaštitu najugroženijih grupa, treba da budu pretočene u sistemska rešenja i da se, što potpunije, realizuju u praksi.

### *Stanje bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji*

U Republici Srbiji u proteklom periodu zaštiti na radu nije posvećivana neophodna pažnja, a bez obzira na postojanje odgovarajuće zakonske regulative, ta je regulativa primenjivana delimično i selektivno ili uopće nije primenjivana. Oblast zaštite na radu nalazila se na marginama ukupnih društvenih aktivnosti, dok je akcenat stavljan na rešavanje problema opstanka preduzeća i pukog preživljavanja zaposlenih.

Problemi zaštite na radu nisu bili u centru aktivnosti nadležnih državnih institucija (resornih ministarstava i inspeksijskih službi), posebno u smislu potrebe preventivnog delovanja, pravovremenog otklanjanja uzroka povreda na radu i sprečavanja neželjenih posledica. Tim se problemom nisu, u dovoljnoj meri, bavili ni sami privredni subjekti, a, na žalost, ni predstavnici zaposlenih.

Preduzeća sa većim brojem zaposlenih, pre svega u društvenom sektoru, uglavnom su imala sistematizovane i formalno organizovane poslove zaštite na radu, kroz posebne službe. Međutim, poslodavci nisu u dovoljnoj meri shvatili suštinu i značaj zaštite, smatravši da je, donošenjem akata i njihovim usklađivanjem sa zakonom, ispunjena zakonska obaveza. Na žalost, u mnogim privatnim preduzećima čak ni takva, formalna, obaveza nije ispunjena. U manjim preduzećima poslove zaštite na radu najčešće su obavljali sami vlasnici ili direktori koji, u principu, nisu ispunjavali zakonom propisane uslove za obavljanje ovih poslova.

Stanje u oblasti zaštite, odnosno bezbednosti i zdravlja na radu u Srbiji nije na nivou koji joj, po značaju, pripada, pre svega zbog neizgrađene svesti poslodavaca da iza profita i dobrih poslovnih rezultata stoje zaposleni, čiji je rad prilagođen njihovim fizičkim i psihičkim sposobnostima i potrebama. Značajan faktor u tome jeste i činjenica da našu privredu ekonomski treba oporaviti i stvoriti realne materijalne osnove za doslednu primenu zakonskih propisa iz ove

---

oblasti. Upravo ekonomskim oporavkom, edukacijom i razvijanjem svesti o suštini i značaju bezbednosti i zdravlja na radu, može se uhvatiti korak sa evropskim i svetskim trendovima u oblasti bezbednosti i zaštite zdravlja na radu, zaštiti radne i životne sredine.

Jedan od pokazatelja stanja u oblasti zaštite na radu su i podaci Inspekcije rada za zaštitu na radu koja deluje u okviru Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike.

Kroz dva odeljenja: Odeljenje za zaštitu na radu i Odeljenje inspekcije rada za radne odnose, Inspekcija rada u Republici Srbiji, u proteklom je periodu vršila nadzor nad primenom zakonom utvrđenih mera iz oblasti zaštite, odnosno bezbednosti i zdravlja na radu. Inspeksijski nadzor vršen je nad primenom nacionalnog radnog zakonodavstva i zakonodavstva u oblasti socijalne zaštite. Pored toga, vršen je i nadzor nad primenom drugih propisa o merama i normativima zaštite na radu, tehničkim merama koje se odnose na zaštitu na radu, standarda i opšte priznatih mera kojima se uređuju pitanja iz oblasti zaštite na radu, sa ciljem sprečavanja povreda na radu i profesionalnih oboljenja.

Inspekcija rada je u toku 2005. godine izvršila ukupno 13.116 redovnih pregleda preduzeća sa ukupno 374.448 zaposlenih. Istovremeno je izvršeno 6.595 kontrolnih nadzora o kontroli izvršenja rešenja, povodom zahteva stranki, kao i 1.037 uviđaja povreda na radu. U istom je periodu doneto 14.075 rešenja o otklanjanju nedostataka u upravnom postupku i ukupno 986 rešenja o zabrani rada na radnim mestima i oruđima za rad, zbog neposredne opasnosti od povređivanja ili zdravstvenog oštećenja, kao i nenošenja ličnih zaštitnih sredstava. Pored toga, Inspekcija je podnela ukupno 55 prijava za pokretanje krivičnog postupka i 1.424 zahteva za pokretanje prekršajnog postupka. Izvršeno je i 3.408 pregleda poslovnog prostora u cilju registracije.

Prema podacima Inspekcije rada, od 1.037 registrovanih povreda na radu, 43 je imalo smrtni ishod, 31 je bila kolektivna, a čak 907 povreda su kvalifikovane kao teške.

Najveći broj teških, kolektivnih i smrtnih povreda na radu dogodio se u Beogradu, i to: 12 smrtnih, 291 teška i 11 kolektivnih. To je

---

razumljivo zbog činjenice da je u Beogradu koncentrisan najveći broj poslodavaca i zaposlenih, kao i najveći broj gradilišta.

Najveći broj smrtnih povreda dogodio se u Srednjobanatskom, Južnobanatskom i Podunavskom okrugu (po 3), teških u Šumadijskom (69), Srednjobanatskom (58) i Podunavskom (45), a kolektivnih u Beogradu i Južnobanatskom okrugu (4).

Teške povrede se najčešće dešavaju u industrijskim delatnostima, a najčešći izvor povreda su mašine. Procenat povređivanja je znatno viši kod muške populacije (88%). Najčešće se povređuju radnici III stepena stručne spreme, starosne dobi između 51 i 55 godina.

Najčešći uzroci povreda na radu su: nepridržavanje propisanih mera zaštite na radu, od strane preduzeća ali i samih zaposlenih; loša organizacija rada; nekorišćenje sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu, korišćenje oruđa za rad na kojima nisu primenjene mere zaštite na radu, kao i raspoređivanje zaposlenih na radna mesta i preraspoređivanje zaposlenih sa jednih poslova na druge, bez stručne osposobljenosti i osposobljenosti za bezbedan rad, a naročito iz praktičnog dela.

Reforma inspekcije rada koja je pokrenuta zbog nezadovoljavajuće efikasnosti i neproduktivnosti inspekcijских službi, kao i neadekvatne saradnje sa socijalnim partnerima, ima za cilj povećanje efikasnosti i efektivnosti u radu službi inspekcije rada, osiguranje dosledne primene propisa u oblasti rada i smanjenje broja povreda na radu i profesionalnih oboljenja, odnosno oboljenja u vezi sa radom. Novi pristup sprovođenju inspekcijског nadzora podrazumeva, pre svega, preventivno delovanje, konsultacije sa socijalnim partnerima i njihovim organizacijama, bolje upravljanje aktivnostima inspekcije rada, transparentnost i odgovornost. Ovi su principi jasno naglašeni u novoj Politici inspekcije rada.

Služba inspekcije rada biće obavezna da ispunjava sledeće strateške ciljeve:

- unapređenje dobre radne prakse;
- pružanje informacija i saveta o svim zakonima iz oblasti rada;
- obezbeđenje poštovanja svih zakona iz oblasti rada;
- unapređivanje saradnje sa socijalnim partnerima u cilju ostvarivanja što boljih uslova rada;

- 
- unapređenje zdravih, produktivnih i skladnih odnosa na radu, pre svega, pospešujući kolektivno pregovaranje i rešavanje sporova mirnim putem, odnosno kroz socijalni dijalog.

Principi po kojima inspekcija rada treba da deluje uključuju: usluge koje su usredsređene na klijenta; proporcionalnost; efikasnost i delotvornost; transparentnost; odgovornost; doslednost; jednakost i istovetnost.

### *Stanje bezbednosti i zdravlja na radu u specifičnim delatnostima (građevinarstvo, poljoprivreda, hemija)*

Inspekcija rada je u toku 2005. godine, sprovela kampanju kontrole primene propisa iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavaca u delatnostima građevinarstva, poljoprivrede i hemijske industrije.

*U građevinarstvu* su uočeni sledeći nedostaci: ne postoji prijava o početku radova i propisan elaborat o uređenju gradilišta, a tamo gde postoji, često ne odgovara stvarnom stanju i ne sadrži sve propisane elemente; ne postoji pisani sporazum između dva i više izvođača na gradilištu koji istovremeno izvode radove, o međusobno uređenim obavezama koje se odnose na način i sredstva kojima se obezbeđuje zaštita svih radnika i gradilišta; ne postoji tehnička dokumentacija za montažno građenje; nepropisan način rada sa građevinskom mehanizacijom; ne postoji dokaz o osposobljenosti radnika za bezbedan rad na određenom radnom mestu; ne postoji dokaz da radnik ispunjava propisane uslove za rad na radnim mestima sa posebnim uslovima rada; ne koriste se lična zaštitna sredstva, a posebno šlemovi, opasači za rad na visini i ne postoji dokaz da su na oruđima za rad primenjene propisane mere zaštite na radu.

*U poljoprivredi* je ova kampanja vođena zbog identifikacije poslodavaca, analize poljoprivredne strukture kao i prerađivačke strukture gazdinstava, nivoa tehnologije, sistema upravljanja, kvalifikacione strukture zaposlenih, kao i odnosa poslodavaca prema bezbednosti i zdravlju na radu, sa ciljem unapređivanja te oblasti i

---

sprečavanja, odnosno smanjivanja broja povreda na radu u agrokompleksu.

*U delatnostima hemijske industrije*, nakon izvršene kontrole iz oblasti zaštite na radu, utvrđeni su sledeći nedostaci: ne vrši se ispitivanje uslova radne sredine; radnici koji rade sa opasnim materijama ne upućuju se na periodične lekarske preglede; radna mesta sa posebnim uslovima rada nisu usaglašena sa aktom o sistematizaciji; ne vodi se evidencija o ispravnosti oruđa za rad i električnih instalacija; propisani uređaji i oruđa su neispravni, a na njima se ne vrše periodični pregledi; ne postoje propisana uputstva, izveštaji o rezultatima ispitivanja i propisane javne isprave za opasne materije; nisu obezbeđena odgovarajuća lična zaštitna sredstva za zaposlene i neki poslodavci čak ni normativno nisu uredili oblast zaštite na radu.

## **6. SINDIKAT I BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU**

Jedno od osnovnih načela i pretpostavki opšteg procesa demokratizacije društva i stvaranja savremenih industrijskih odnosa, jeste participacija zaposlenih u upravljanju i odlučivanju u preduzećima u kojima sindikati, kao legitimni predstavnici zaposlenih i relevantni socijalni partneri, zauzimaju istaknuto mesto.

Budući da bezbednost i zdravlje na radu spada u red osnovnih radnih, socijalnih i sindikalnih prava i obaveza zaposlenih, ta oblast predstavlja jedno od najznačajnijih pitanja iz delokruga rada sindikata, kako na nivou privrednog društva, tako i na nacionalnom i međunarodnom planu. Istovremeno, sindikalne aktivnosti vođene na planu razvoja i unapređivanja politike bezbednosti i zaštite zdravlja na radu, imaju najveću podršku među članstvom, jer se rezultati tih aktivnosti direktno odražavaju na položaj zaposlenih. Takva pozicija sindikata podrazumeva stalno prisustvo i aktivno učešće relevantnih sindikalnih organizacija u pripremi, donošenju i praktičnoj primeni svih akata iz domena bezbednosti i zdravlju na radu.

Aktivnosti sindikalnih organizacija na nivou preduzeća - ustanova svode se na: učešće predstavnika sindikata u formulisanju zajedničkih stavova o pitanjima unapređenja bezbednosti i zaštiti zdravlja i

---

donošenju akata iz ove oblasti; permanentno vaspitavanje i obrazovanje, odnosno obučavanje i stručno – praktično osposobljavanje zaposlenih za bezbedan rad, kao i na razvoj i unapređivanje opšte kulture i podizanje svesti zaposlenih u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Da bi zaposleni ostvarivali pravo i obavezu na bezbedan i zdrav rad, neophodno je da, preko svojih sindikalnih predstavnika, aktivno učestvuju u procesu donošenja kolektivnog ugovora iz ove oblasti, kao i akta o proceni rizika u svakom privrednom društvu, odnosno ustanovi. Predstavnici zaposlenih u odborima za bezbednost i zdravlje na radu treba da prate sva zbivanja vezana za oblast bezbednosti i zdravlja na radu, u sopstvenoj radnoj sredini, ali i šire. U tom smislu, sindikat ima obavezu da uspostavi usku saradnju sa odgovornima za bezbednost - licem zaduženim za provođenje preventivnih mera u ovoj oblasti, odborom za bezbednost i zdravlje na radu u preduzeću, kao i sa Inspekcijom rada.

Poslodavac je obavezan da obaveštava sindikat, ili predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu, o uvođenju novih tehnologija i sredstava za rad, kao i o eventualnim opasnostima od povreda i oštećenja zdravlja koja nastaju njihovim uvođenjem, sa ciljem da se za njihovu primenu donesu i primenjuju uputstva za bezbedan rad.

Sindikalne centrale na nacionalnom nivou svoje učešće u kreiranju i realizaciji politike bezbednosti i zdravlja na radu, ostvaruju kroz:

- učešće u radu Saveta za bezbednost i zdravlje na radu i Radnog tela za pitanja bezbednosti i zaštite zdravlja na radu Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije;
- zalaganje za doslednu primenu Zakona i pozakonskih akata, zasnovanih na konvencijama i preporukama MOR-a, i direktivama EU i EEZ.
- svestranu saradnju sa Inspekcijom rada u sprovođenju kampanja na primeni propisa iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu;

- 
- učešće u realizaciji projekata iz oblasti unapređenja bezbednosti i zdravlja na radu, kao i razvoja inspeksijskih službi;
  - aktivno učešće u stvaranju integrisane inspekcije rada, na osnovu Projekta " Razvoj srpskog inspektorata za rad, za potrebe XXI veka".

## 6.1. Međunarodni aspekt

Međunarodne sindikalne organizacije svoju aktivnost usmeravaju ka usklađivanju i ujednačavanju normi i standarda za bezbednost i zdravlje na radu. Istovremeno, podržana je aktivnost Evropske Unije koja ima za cilj harmonizaciju zakonodavstva zemalja članica iz ove oblasti, kao i predlog da i druge evropske zemlje koje nisu članice Evropske Unije, to učine. Ove i ostale aktivnosti međunarodnih sindikalnih organizacija na planu unapređenja bezbednosti i zdravlja na radu, vode se sa ciljem obezbeđivanja ujednačenih, što viših standarda zaštite.

Nacionalne sindikalne organizacije, članice međunarodnih i evropskih asocijacija (MKS, EKS), dužne su da sprovode strategiju i ciljeve iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu koji se donose na organima ovih međunarodnih sindikalnih organizacija, a pre svega:

- obezbeđivanje jednakog nivoa zaštite za sve zaposlene u Evropi, na bazi visokih standarda;
- usklađivanje nacionalnih zakona i propisa o bezbednosti i zdravlju na radu sa zakonodavstvom EU;
- stručno učešće predstavnika zaposlenih u izradi i primeni direktiva zajednice;
- učešće u formulisanju evropskih tehničkih normi (bezbednost opreme i mašina, individualna zaštitna oprema...);
- učešće u proceni i klasifikaciji štetnih materija;
- izrada studija o profesionalnim rizicima i oboljenjima, o prevenciji i načinu organizovanja zaštite na radnom mestu, i dr;
- izrada i distribucija informacija o bezbednosti i zdravlju na radu;

- 
- edukacija i osposobljavanje zaposlenih za bezbedan i zdrav rad, i
  - koordinacija rada mreže eksperata iz ove oblasti.

Kako bi se ove aktivnosti uspešno sprovodile Međunarodna organizacija rada ima organizovanu posebnu službu za bezbednost i zaštitu zdravlja na radu, a u okviru međunarodnih sindikalnih organizacija (MKS i EKS) deluje nekoliko specijalizovanih službi koje imaju zadatak da im pomognu i stručno ih savetuju o svim pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu. To su pre svega – Evropski sindikalni tehnički biro za zaštitu na radu; Evropski sindikalni institut i Evropska sindikalnaakademija (objedinjeni u jedinstveni Institut EKS).

Iskustvo međunarodnih sindikalnih organizacija pokazuje da dobro organizovane i osposobljene sindikalne organizacije imaju direktan pozitivan uticaj na stanje u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

### **6.1.1. Tripartizam i bipartizam u funkciji unapređivanja zaštite na radu**

U brojnim konvencijama Međunarodne organizacije rada i u drugim međunarodnim pravnim instrumentima sadržane su norme, smernice i preporuke koje govore da su saglasnost i konsenzus socijalnih partnera (države, sindikalnih i poslodavačkih organizacija) najbolji put za postizanje brzog i trajnog ekonomskog i socijalnog razvoja.

U praksi je nebrojeno puta dokazano da je to i najefikasniji način da se ostvare postavljeni ciljevi, obezbedi demokratizacija društvenih odnosa i to uz uključivanje najširih socijalnih krugova u proces odlučivanja o krupnim pitanjima ekonomsko socijalnog razvoja.

U tom kontekstu, jedan broj konvencija i preporuka MOR je izričit, a naročito one koje se odnose na norme i standarde u oblasti bezbednosti i zaštite zdravlja radnika u radnoj sredini. Posebne odluke o obaveznosti konsultovanja državnih organa i službi sa radničkim i poslodavačkim organizacijama najbolje svedoče o značaju konsultacija za zaštitu na radu zaposlenih.

Tako na primer, u Konvenciji Međunarodne organizacije rada broj 119, donetoj 1963. godine (naša zemlja je ratifikovala ovu konvenciju



---

1970. godine), u Članu 16. stoji: "Sve nacionalne zakone ili propise kojima se omogućava delovanje odredaba ove konvencije izradiće nadležne vlasti posle savetovanja sa najrepresentativnijim zainteresovanim organizacijama poslodavaca i radnika i , u datom slučaju, sa organizacijama proizvođača." I Preporuka br. 118 koja prati i dopunjuje MOR-ovu konvenciju, u članu 19. sadrži istovetnu odredbu.

I drugi delovi i paragrafi pomenute Konvencije sadrže uputstva i smernice da se određene mere zaštite na radu mogu preduzeti samo ukoliko je poštovana prethodna procedura informisanja i konsultovanja sindikalnih i poslodavačkih organizacija. To su član 1. stav 2. o obaveznosti savetovanja sa najrepresentativnijim organizacijama poslodavaca i radnika, član 5, stav 3. takođe o obavezi vlasti da konsultuju poslodavačke i sindikalne organizacije, član 9. stav 3 i član 10. stav 1. o obaveznosti tripartitnih konsultacija u procesu primene konvencije i bipartitnih konsultacija kod upoznavanja radnika sa nacionalnim zakonima i član 17. stav 2. kojim se utvrđuju vrste preduzeća ili privredne grane na koje se ne odnose odredbe konvencije.

Na sličan način i u Konvenciji MOR br. 148 o zaštiti radnika od profesionalnih rizika u radnoj sredini prouzrokovanih zagađenjem vazduha, bukom i vibracijom, donetoj 1977. godine (ratifikovana je 1982. godine) istaknut je značaj tripartitnih konsultacija kao opštevažeći princip i osnova za donošenje nacionalnih zakona, propisa i mera u cilju sprečavanja, kontrole i zaštite od rizika po bezbednost i zdravlje zaposlenih u radnoj sredini.

U članu 4. Konvencije istaknuto je da su konsultacije element od suštinskog značaja za izgradnju nacionalnog zakonodavstva i instrumentarija o zaštiti na radu.

Iz prva dva stava člana 5. istog dokumenta izričito se navodi da: "Primenjujući odredbe ove konvencije, nadležni organ će morati da deluje u saradnji sa najrepresentativnijim zainteresovanim organizacijama poslodavaca i radnika. Predstavnici poslodavaca i radnika će biti uključeni u razradu načina primenjivanja mera koje su predviđene članom 4."

---

U raznim publikacijama MOR posebno se ističe značaj i uloga dve reči u Konvenciji br. 148. To su reči: "u konsultaciji" iza kojih, po mišljenju eksperata MOR stoji obaveza predstavnika državnih organa da organizuju konsultacije na raznim nivoima i u različitim fazama primene konvencije uz aktivno učešće sindikalnih i poslodavačkih udruženja i organizacija. To znači da sindikalni i poslodavački predstavnici učestvuju i u pripremanju zakona, propisa i odluka i, kasnije, u primeni i kontroli istih.

I u drugim delovima i odredbama Konvencije br. 148 izneta je obaveznost konsultovanja i saradnje vlasti sa radničkim i poslodavačkim udruženjima.

Tako, na primer, u članu 1. stav 1. i u članu 2. stav 1. ili u članu 8. stav 2. predviđeni su razni oblici komuniciranja i konsultovanja nadležnih organa i najreprezentativnijih organizacija radnika i poslodavaca.

Prateći dokument Konvencije broj 148 je Preporuka broj 156 o zaštiti radnika od profesionalnih rizika u radnoj sredini prouzrokovanih zagađenjem vazduha, bukom i vibracijama. U Preporuci, pod tačkom 27, takođe stoji da su u cilju sprovođenja odredaba ovog pravnog instrumenta, obavezne konsultacije vlasti, sindikata i poslodavaca. I u tačkama 13 i 22 Preporuke izričito se preporučuje "bliska saradnja" nadležnih držanih organa i predstavnika najreprezentativnijih organizacija zaposlenih i poslodavaca.

U Konvenciji broj 155 o zaštiti bezbednosti i zdravlja na radu i radnoj sredini, donetoj 1981. godine (Jugoslavija je ratifikovala ovu konvenciju 1987. godine) posebno je podvučen značaj tripartitnih i bipartitnih konsultacija koje se eksplicitno pominju na 15 mesta u tekstu.

Već u prvom delu Konvencije, u članu 1. pominje se obaveznost konsultovanja predstavnika poslodavaca i radnika, kao i u članu 2. stav 2.

U drugom delu ovog pravnog instrumenta, koji u Jugoslaviji ima snagu saveznog zakona, u članu 4. stav 1. stoji: "Svaka članica (Međunarodne organizacije rada) će, u skladu sa nacionalnim uslovima i praksom, i u konsultaciji sa najreprezentativnijim

---

organizacijama poslodavaca i radnika, formulisati, sprovoditi i periodično razmatrati celovitu nacionalnu politiku o zaštiti bezbednosti i zdravlja na radu i o radnoj sredini".

U članu 5. pod d) ukazano je na značaj komuniciranja i saradnje između socijalnih partnera od nivoa preduzeća do nacionalnog nivoa.

Član 6. takođe predviđa saradnju vlasti, sindikata i poslodavačkih udruženja, a u članovima 8. i 10. razrađuje se dijalog socijalnih partnera na nacionalnom nivou, pa tako u završnom 15. članu tog drugog dela Konvencije u dva stava se daju smernice, uz prethodne konsultovanje sindikata i poslodavaca, za koordiniranje delovanja različitih tela i službi koje se u jednoj zemlji bave zaštitom na radu.

Za nas je od posebnog interesa drugi stav istog člana 15 gde se državama koje su ratifikovale ovu konvenciju upućuje poziv da osnuju nacionalno, centralno tripartitno telo za oblast zaštite na radu.

Ukupno gledano, obaveznost konsultovanja sindikalnih i poslodavačkih organizacija široko je rasprostranjena kako u fazi pripreme i/ili odluka, kao i kasnije tako tokom primene istih ili kada treba neki pravni instrument staviti van snage.

Jedna od novijih studija MOR pokazala je da se u tekstovima preko 60 konvencija spominje obaveznost konsultovanja i saradnje socijalnih partnera. Odredbe su vrlo precizne i odnose se na sve zakone, propise, uredbe, odluke, rešenja i druge instrumente kojima se reguliše stanje odnosa na polju zaštite na radu.

Kao i u konvencijama i preporukama MOR tako i u Direktivi EEZ 89/391 od 12. juna 1989. godine o uvođenju mera za podsticanje unapređivanja bezbednosti i zdravlja radnika na radu (kao i u drugim direktivama Evropske ekonomske zajednice, Evropske zajednice, odnosno Evropske unije), u članu 11. podvlači se značaj konsultovanja radnika i participacije zaposlenih u donošenju određenih odluka. U prvom paragrafu ovog člana stoji da poslodavci treba da konsultuju radnike i/ili njihove predstavnike i da im omoguće učešće u raspravama o svim pitanjima koja se tiču zaštite na radu. To podrazumeva konsultovanje zaposlenih, pravo radnika i/ili njihovih predstavnika da iznose predloge i ravnopravno učešće u donošenju odluka u skladu sa nacionalnim zakonima i postojećom praksom.

---

U paragrafu 6 člana 11. takođe stoji da su radnici i/ili njihovi predstavnici ovlašćeni da se, u skladu sa nacionalnim zakonom i/ili praksom, obrate vlastima nadležnim za zaštitu na radu".

Socijalni dijalog, u tripartitnom i/ili bipartitnom obliku odvija se u praksi i na nivou Evropske unije.

Dva najuticajnija tela u EU za pitanja zaštite na radu su Savetodavni komitet za zaštitu bezbednosti, higijenu i zdravlje na radu osnovan 1974. godine i Komisija za bezbednost i zdravlje formirana 1957. godine.

Savetodavni komitet čini 90 članova predstavnika 15 zemalja (po 2 predstavnika vlada, 2 sindikata i 2 poslodavaca), kao i zastupnici Evropske konfederacije sindikata - EKS, Evropskog udruženja poslodavaca - UNICE.

Komisija za bezbednost i zdravlje takođe deluje po tripartitnom principu. U ime svake zemlje članice Evropske unije tu su po 2 predstavnika vlade, 1 sindikata i 1 poslodavaca.

Oba tela učestvuju u pripremanju i donošenju direktiva i drugih propisa Evropske unije o zaštiti na radu, a značajnu ulogu u ovom odgovornom poslu ima još jedno tripartitno telo unutar Unije - Ekonomsko-socijalni komitet EU.

Konačno, novoformiranom Evropskom agencijom za bezbednost i zdravlje na radu takođe upravlja tripartitno telo što je još jedan dokaz duboke opredeljenosti Evropske unije da se pitanja bezbednosti i zaštite zdravlja na radu uređuju uz međusobno informisanje, konsultovanje i konsenzus na bazi dijaloga socijalnih partnera.

Razvoj socijalnog dijaloga o zaštiti na radu u zemljama Evropske unije bio je predmet razmatranja i u okviru Trećeg akcionog programa EZ za zaštitu na radu, donetog 1988. godine.

Mehanizam tripartitnog i bipartitnog konsultovanja i informisanja o problematici bezbednosti i zaštite zdravlja na radu postoji, inače, u mnogim zemljama i često, ima razgranatu infrastrukturu.

Tako na primer, u Francuskoj, Velikoj Britaniji i Španiji postoje na nacionalnom nivou tripartitna tela ili mehanizmi odgovorni za probleme zaštite na radu. U njima predstavnici tri strane obavljaju periodične konsultacije, dogovaraju pravce razvoja zaštite na radu i prate i

---

kontrolišu primenu postojećeg zakonodavstva o ovoj materiji. Ima zemalja gde ovakva tela predlažu i sadržaj zakona i propisa o zaštiti na radu.

Na severu Evrope, u nordijskim zemljama praksa tripartitnog i bipartitnog konsultovanja je veoma raširena i zakonom je uređena, a predstavnici sindikata i poslodavačkih organizacija u sastavu su Nacionalnog odbora za zaštitu na radu.

Drugu grupu zemalja čine one gde se, u praksi, bipartitni i tripartitni kontakti ostvaruju ređe i to, uglavnom, kroz saradnju organa i službi inspekcije rada sa sindikatima i poslodavačkim udruženjima.

Značajno je napomenuti da socijalni dijalog i konsultacije nisu obaveza samo za vlade i ne zavise samo od njihove volje i spremnosti da ih iniciraju. Nasuprot, i u Konvenciji broj 119 i Preporuci broj 118 Međunarodne organizacije rada eksplicitno je zapisano pravo poslodavačkih i radničkih organizacija da iniciraju proces konsultovanja i usaglašavanja interesa o pitanjima od značaja na polju bezbednosti i zaštite zdravlja na radu.

Pored tripartitnog dogovaranja u svim ranije pomenutim međunarodnim pravnim instrumentima naglašena je i uloga bipartitnog dijaloga između radnika i poslodavaca. Član 5. Konvencije broj 148 Međunarodne organizacije rada poziva vlade država koje su ratifikovale ovu konvenciju da donesu mere koje će podstaći blisku saradnju poslodavaca i radnika o pitanjima bezbednosti i zaštite na radu. I u drugim delovima Konvencije istaknut je značaj konsultovanja i saradnje zaposlenih i njihovih predstavnika i poslodavaca, od nacionalnog nivoa do preduzeća.

Tako, u članu 7. stav 2. Konvencije broj 148 zapisano je da: "radnici ili njihovi predstavnici imaju pravo na iznošenje predloga, na informisanje i na obuku i da se obraćaju nadležnim telima radi obezbeđenja zaštite od rizika u radnoj sredini"

Sličnu odredbu nalazimo i u Preporuci Međunarodne organizacije rada broj 156, pod tačkom 21, stav 2. gde se jasno preporučuje da će "predstavnici radnika u preduzeću biti unapred informisani i konsultovani od strane poslodavca kada se radi o novim projektima, merama i odlukama koje mogu štetno uticati na zdravlje radnika". Dalje, pod tačkom 24. iste Preporuke zapisano je da predstavnicima

---

radnika u preduzeću treba pružiti olakšice i dozvoliti da se bave zaštitom u radno vreme i da su ovlašćeni da kontaktiraju stručnjake za zaštitu na radu po svom sopstvenom izboru.

Postoji i čitav niz drugih odredbi u napred navedenim konvencijama i preporukama MOR koje svedoče o značaju bipartitnih veza, dijaloga i konsultacija radnika i poslodavaca na različitim nivoima organizovanja

U Konvenciji broj 155 MOR, u njenom trećem delu, u šest članova uređuju se bipartitni odnosi o zaštiti na radu unutar preduzeća. Članom 19. u stavovima b), c), d), e) i f) uređeni su odnosi, oblici i sadržina konsultacija i komunikacija zaposlenih i poslodavaca, a članom 20. postavljen je i pravni osnov za bipartitnu saradnju na ovom nivou.

U Preporuci broj 164 MOR koja prati ovu konvenciju dodatno su razrađeni oblici, način i mehanizmi saradnje i dijaloga tri, odnosno dve strane na nacionalnom nivou i u okviru preduzeća.

Konvencija Međunarodne organizacije rada broj 161 doneta 1985. godine i prateća Preporuka broj 171 o službama medicine rada takođe sadrže klauzule o obaveznom konsultovanju vlasti, sindikata i poslodavaca, odnosno poslodavaca i sindikata o nacionalnoj politici i merama koje se tiču formulisanja, sprovođenja i periodičnog kontrolisanja službe medicine rada. Jugoslavija je ratifikovala ovu konvenciju 1989. godine.

I u drugim značajnim konvencijama koje se odnose na bezbednost i zaštitu zdravlja na radu, kao što su Konvencija broj 139 o sprečavanju i kontroli profesionalnih rizika prouzrokovanih kancerogenim supstancama i agensima iz 1974. godine (ratifikovana 1977. godine) sa pratećom Preporukom broj 147, Konvencija broj 162 o bezbednosti prilikom upotrebe azbesta iz 1986. godine (ratifikovana 1989. godine) sa pratećom Preporukom broj 172, Konvencija broj 167 o zaštiti na radu u građevinarstvu iz 1988. godine, sa pratećom Preporukom broj 175 i Konvencija broj 170 o bezbednom korišćenju hemijskih sredstava u procesu rada iz 1990. godine, sa pratećom Preporukom broj 177 nalaze se odredbe kojima se institucionalizuje

---

komuniciranje i međusobno konsultovanje socijalnih partnera u tripartitnom i/ili bipartitnom obliku.

Po ugledu na pravne instrumente Međunarodne organizacije rada i u direktivama i odlukama Evropske unije o zaštiti bezbednosti i zdravlja radnika u radnoj sredini prisutne su odredbe kojima se obavezuju ili podstiču sindikalne i poslodavačke organizacije na saradnju i međusobno konsultovanje.

Zaštita na radu predstavlja jedno od najznačajnijih pitanja iz delokruga rada sindikalnih organizacija. Brojne međunarodne, regionalne i nacionalne sindikalne centrale zalažu se za humanizaciju rada i bolje uslove života i rada zaposlenih u bezbednoj radnoj sredini i zdravoj životnoj okolini. Godinama je prisutan trend i napor evropskih sindikata da se u što većoj meri usklade i ujednače norme i standardi bezbednosti i zaštite zdravlja na radu na radu. Sindikati su odlučno podržali aktivnost Evropske unije koja ima za cilj harmonizaciju zakonodavstva zemalja članica o zaštiti na radu i predloge da i druge zemlje evropskog kontinenta koje nisu u ovoj asocijaciji to učine. Sada je u prvom planu Evropske konfederacije sindikata i njenog Instituta za bezbednost i zdravlje na radu praćenje procesa usklađivanja nacionalnih zakona o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu sa direktivama i drugim propisima Evropske unije o ovoj materiji.

### **6.1.2. Poreklo i razvoj bezbednosti i zaštite zdravlja na radu u EVROPSKOJ UNIJI**

Temelji bezbednosti i zaštite zdravlja na radu u Evropskoj uniji postavljeni su 1951. godine osnivanjem Evropske zajednice za uglj i čelik (CECA).

Ugovor o osnivanju Evropske zajednice za uglj i čelik prvi je međunarodni ekonomski ugovor koji je sadržao odredbe o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu. U članu 55. međunarodnog ugovora ovlašćenim licima daje se pravo da pokreću i finansiraju istraživanja čiji je cilj bezbednost i zaštita zdravlja na radu u proizvodnji uglja i čelika i da stečena saznanja proslede svim zainteresovanim institucijama zemalja tadašnje evropske zajednice.

---

Vrlo brzo pojavile su se stotine analiza i prikaza o uslovima rada i merama BZZR na radu u zemljama Zajednice. Istraživanja su dovela do napretka na polju bezbednosti i zaštite zdravlja, utvrđivanja profesionalnih bolesti, predlaganja mera zaštite u rudnicima i fabrikama, u proceni profesionalnih rizika i sistematizaciji profesionalnih bolesti. Novostečena saznanja u oblasti zaštite na radu uticala su na proizvodnju novih mašina i alata i postala su sastavni deo organizacije rada.

Analize stručnjaka pokazale su da je proizvodnja u ovim zemljama u industriji uglja i čelika beležila stalan rast, a da se broj nesreća i povreda na radu stalno smanjivao. Istraživanjima je utvrđeno da je produžen životni vek rudara za blizu dvadeset godina. U drugoj polovini 50-tih godina teške nesreće u rudnicima u Belgiji i Italiji još više su ubrzale stvaranje prve tripartitne evropske Komisije za zaštitu na radu u rudnicima. U sastav ovog tela ušli su predstavnici država, poslodavaca i sindikata. Komisija predstavlja prvi tripartitni organ Zajednice nadležan za zaštitu na radu, doduše ograničen na rudnike uglja. Osnivanjem Evropske ekonomske zajednice (EEZ) 1957. godine i usvajanjem Rimskog ugovora EEZ, problematika zaštite na radu sagledava se na sveobuhvatan (širi) način i odredbama ugovora propisi o zaštiti uvode se i u druge industrijske grane i sektore.

Pet godina kasnije, 1962. godine Preporukom EEZ uvodi se princip da svaka fabrika sa više od 200 zaposlenih mora imati službu zaštite na radu.

Dvanaest godina kasnije, 1974. godine Komisija za zaštitu na radu u rudnicima dobija šira ovlašćenja i njene odluke postaju punovažne za sve vrste rudnika, proizvodnju nafte i gasa. Iste godine osniva se Savetodavni komitet EEZ za bezbednost, higijenu i zaštitu zdravlja na radu. Komitet čine predstavnici vlada, poslodavaca i zaposlenih, a u nadležnost mu se stavljaju pitanja zaštite na radu u najširem smislu.

Daleke 1978. godine. Evropska ekonomska zajednica (EEZ) pokrenula je prvi akcioni program sveobuhvatnih mera zaštite na radu. Drugi sličan program pokrenut je 1984. godine.

Jedinstven evropski akt usvojen 1987. godine predstavlja kamen temeljac celokupne zgrade zaštite na radu, evropskih direktiva i



---

propisa o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu u proteklih četrnaest godina. Član

118 A Ugovora predstavlja pravni osnov na kome su zasnovane sve regule o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu u zemljama današnje Evropske unije.

Treći akcioni program zaštite na radu donet je 1988. godine. Samo godinu dana kasnije EEZ usvaja Okvirnu direktivu 89/391 o primeni mera za unapređivanje i poboljšanje bezbednosti i zdravlja radnika na radnom mestu. Uporedo, podstaknut akcijom evropskih sindikata, Savet Evropske ekonomske zajednice iste godine usvaja Evropsku povelju o osnovnim socijalnim pravima radnika i Akcioni program za sprovođenje Povelje u kojima pravo radnika na zaštitu na radu zauzima vrlo zapaženo mesto. Ova dokumenta i dan-danas predstavljaju suštinski deo temelja socijalnih prava zaposlenih i građana zemalja Evropske unije.

U cilju daljeg podsticanja aktivnosti bezbednosti i zaštite zdravlja na radu, 1992. godina proglašena je Evropskom godinom bezbednosti, higijene i zdravlja na radnom mestu. Godinu dana kasnije Mاستrihtskim ugovorom dalje su razrađene osnovi i pravci razvoja zaštite na radu u Evropskoj uniji. Tada je doneta i odluka o mestu gde će biti locirana Evropska agencija za zaštitu zdravlja i bezbednost na radu zaposlenih.

Komisija Evropske unije usvojila je 1994. godine Okvirni akcioni program za zaštitu na radu do 2000. godine, a dve godine kasnije, 1996. godine sačinjena je najnovija verzija Programa zaštite na radu Evropske unije za period 1996. do 2000. godine. Glavni cilj ovog dokumenta je da se nastavi sa redukovanjem nesreća i povreda na radu i profesionalnih oboljenja korišćenjem zakona i propisa i utvrđivanjem "pravila igre" u području zaštite na radu, uz aktivno učešće socijalnih partnera - predstavnika poslodavačkih i sindikalnih organizacija.

Problematika bezbednosti i zaštite zdravlja na radu sadržana je i u svim drugim relevantnim dokumentima Evropske unije koji se odnose na pitanja razvoja, zapošljavanja, socijalne politike i dr.

---

### **6.1.3. Pravni osnov bezbednosti i zaštite zdravlja na radu u Evropskoj uniji**

Kao što je već pomenuto, pravni osnov bezbednosti i zaštite zdravlja na radu i celokupnog zakonodavstva Evropske unije u ovoj oblasti (direktive i preporuke) zasnovan je na članu 118 A Jedinstvenog evropskog akta iz 1987. godine.

U ovom dokumentu navodi se:

"1. Države članice obavezuju se da unapređuju i poboljšavaju radnu sredinu radi učvršćivanja bezbednosti i zdravlja radnika. One sebi, u perspektivi ka progresu, postavljaju za cilj usklađivanje postojećih uslova u ovom sektoru.

2. Radi doprinosa ostvarenju cilja predviđenog u paragrafu 1. Savet je većinom glasova, a na predlog Komisije, u saradnji sa Evropskim parlamentom i uz prethodno konsultovanje Ekonomsko-socijalnog komiteta, doneo putem direktiva minimalne propise koji će se postepeno primenjivati, imajući u vidu uslove i tehničke normative u državama članicama. Direktivama se izbegava nametanje administrativnih, finansijskih i pravnih prepreka u procesu stvaranja i razvoja malih i srednjih preduzeća.

3. Norme iz ovog člana ne sprečavaju nijednu državu da zadrži i nastavi da primenjuje mere koje su u skladu sa Ugovorom, a doprinose većoj zaštiti uslova rada."

Osnovni principi i ciljevi svih direktiva Evropske unije u oblasti zaštite na radu zasnovanih na članu 118 A su sledeći:

- države se moraju angažovati na unapređivanju i poboljšanju uslova rada, bezbednosti i zaštite zdravlja na radnom mestu;
- države su dužne da međusobno usklade zakone i propise o zaštiti na radu i uslove rada;
- direktive Saveta Evropske unije sadrže minimalne propise i standarde i treba da pomognu državama članicama da poboljšaju uslove rada i zaštitu na radu i ostvare brži ekonomski i socijalni progres u svojim sredinama;
- direktive o zaštiti na radu nikako ne smeju biti prepreka za razvoj malih preduzeća;

- 
- države koje su već unapredile uslove rada i zaštitu na radu u skladu sa direktivama Evropske unije ničim nisu sprečene da deluju u pravcu daljeg poboljšanja uslova rada i zaštite na radu.

Prema tome, direktive Evropske unije o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu treba da posluže za ujednačavanje uslova rada, sistema i mera bezbednosti i zaštite zdravlja na radu među državama članicama radi otklanjanja nelojalne konkurencije po ovoj osnovi među zemljama članicama Evropske unije, ali i drugim zemljama koje saraduju ili žele da saraduju sa Evropskom unijom, posebno onima koji žele da joj se pridruže.

Stoga se može zaključiti da je u neposrednom interesu svih evropskih preduzeća, poslodavaca, radnika i njihovih sindikalnih organizacija da se što pre i što uspešnije na evropskom kontinentu standardizuju i ujednače uslovi rada, zakoni, propisi i mere o bezbednosti zaštiti zdravlja na radu kao preduslov ostvarivanja socijalne pravde i širenja ekonomskog progressa širom Evrope.

#### **6.1.4. Drugi međunarodni izvori prava i propisa o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu**

Drugi najznačajniji međunarodni izvori prava o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu, pored već pomenutih konvencija, preporuka i direktiva, su Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima radnika OUN, Povelja Evropskog saveta, Povelja Evropske ekonomske zajednice i Tripartitna deklaracija o multinacionalnim kompanijama i socijalnoj politici.

Savet Evrope usvojio je 1961. godine Evropsku socijalnu povelju. U članu 3. dokumenta ove međunarodne organizacije utvrđene su obaveze država članica o pravu zaposlenih na bezbedne i zdrave uslove rada:

"U cilju osiguranja efektivnog korišćenja prava na bezbedne i zdrave uslove rada, strane ugovornice (države članice) će:

- donositi propise o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu;
- obezbediti mere nadzora nad primenom ovih propisa;

- 
- konsultovati organizacije poslodavaca i zaposlenih o merama putem kojih imaju nameru da unaprede zaštitu na radu u industriji."

Evropska zajednica je 1989. godine usvojila Povelju o fundamentalnim socijalnim pravima zaposlenih, u kojoj se o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu, pod tačkom 24. kaže:

"Svaki radnik mora da uživa zadovoljavajuće zdravstvene i siguronosne uslove u svom radnom okruženju. Moraju se preduzeti odgovarajuće mere radi postizanja dalje harmonizacije uslova rada u ovoj oblasti zadržavajući do sada postignuta poboljšanja."

Ove povelje imaju za cilj da utvrde minimalne standarde za zemlje članice Evropske unije, ali se u određenim uslovima o njima vodi računa i pri saradnji sa državama van Evropske unije.

Tripartitna deklaracija Međunarodne organizacije rada o multinacionalnim preduzećima i socijalnoj politici, usvojena je 1977. godine. Deklaracija u velikoj meri utvrđuje osnovu za odnose sindikata i poslodavaca u multinacionalnim kompanijama sa posebnim osvrtom na bezbednost i zaštitu zdravlja na radu i zahtevom da se u svim preduzećima poštuju najviši standardi zaštite.

Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima Ujedinjenih nacija, koji je Jugoslavija ratifikovala 1971. godine, u članu 7. ističe:

"Države članice ovog Pakta priznaju pravo koje ima svako lice da se koristi pravičnim i povoljnim uslovima za rad, koji naročito obezbeđuju:

- a) nagradu koja minimalno obezbeđuje radnicima: pravičnu zaradu i jednaku nagradu za rad i iste vrednosti bez ikakve razlike; posebno se ženama mora garantovati da uslovi njihovog rada nisu gori od uslova koje imaju muškarci i moraju primati istu nagradu kao i oni za isti rad; pristojan život za njih i njihovu porodicu, shodno odredbama ovog Pakta;
- b) higijensko-tehničku zaštitu na radu;
- c) istu mogućnost za sve da napreduju u višu odgovarajuću kategoriju u svom radu, vodeći računa jedino o navršenim godinama službe i o sposobnostima;

- 
- d) odmor, razonodu, razumno ograničenje radnog vremena i
  - e) povremena plaćena odsustva, kao i naknadu za dane praznika.

U članu 12. Pakta stoji: "Države članice ovog Pakta priznaju pravo koje ima svako lice na najbolje psihičko i mentalno zdravlje koje može da postigne..."

b) poboljšavanje svih vidova higijene sredine i industrijske higijene."

#### **6.1.5. Institucionalizovane aktivnosti u oblasti bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu Evropskoj uniji**

U periodu intenzivnog bavljenja problematikom bezbednosti i zaštite zdravlja na radu, formirali su se i ustalili neki oblici aktivnosti koji su prerasli u redovne. To su, pre svih, održavanje Evropske nedelje bezbednosti i zaštite zdravlja na radu i sprovođenje programa "SAFE", redovno se publikuje i specijalizovana revija "Janus" koji izlazi svaka tri meseca.

#### **6.1.6. Evropska nedelja bezbednosti i zaštite zdravlja na radu**

Redovna masovna aktivnost u oblasti bezbednosti i zaštite zdravlja na radu je Evropska nedelja bezbednosti i zaštite zdravlja na radu. Najčešće se pažnja posvećuje nekoj od aktuelnih tema u ovoj oblasti.

Ciljevi su:

- podizanje svesti zaposlenih i poslodavaca o rizicima na radnom mestu;
- unapređenje organizacije i efikasno delovanje službi i poslova bezbednosti i zaštite zdravlja na radu u preduzeću;
- promocije mera radi rešavanja specifičnih problema zaštite i redukovanja rizika; i
- unapređivanje i afirmisanje svih mera Evropske unije u ovoj oblasti.

---

Evropska nedelja bezbednosti i zaštite zdravlja na radu uspešno se organizuje, ne samo u zemljama Unije, već - na inicijativu sindikata - i u drugim zemljama evropskog kontinenta.

### **6.1.7. Konsultativni komitet za bezbednost, higijenu zaštitu zdravlja na radnom mestu**

Još 1974. godine odlukom Evropske komisije formiran je Konsultativni komitet za bezbednost, higijenu i zaštitu zdravlja na radnom mestu. Komitet je proizašao iz potrebe za postojanjem stalnog tela koje bi se bavilo pripremom i sprovođenjem aktivnosti u vezi sa BZZR i uspostavljanjem i jačanjem saradnje između nadležnih državnih službi i organa za bezbednost i zaštitu zdravlja na radu zemalja članica Evropske unije i sindikalnih i poslodavačkih organizacija. U skladu sa članom 2. Odluke o osnivanju Komiteta (74/325) osnovni zadaci Komiteta su:

- organizovanje razmene iskustava i mišljenja o postojećim i mogućim novim zakonima i propisima o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu;
- doprinos utvrđivanju zajedničkih pogleda u pristupu rešavanja problema BZZR i prioriteta i mera potrebnih za njihovo prevazilaženje;
- utvrđivanje oblasti i pitanja za koja je potrebno da Evropska komisija pokrene nove obrazovne ili istraživačke programe i aktivnosti;
- definisanje, u skladu sa Akcionim programom Evropske unije i u saradnji sa Komisijom za zaštitu na radu u rudnicima, sledećeg:
  - kriterijuma i ciljeva aktivnosti za borbu protiv rizika od nesreća i povreda na radu u radnoj sredini;
  - metoda putem kojih preduzeća i zaposleni mogu da procene i poboljšaju nivo bezbednosti i zaštite zdravlja na radu;
- doprinos informisanju nadležnih nacionalnih organa i institucija, sindikalnih i poslodavačkih organizacija o merama Evropske

---

unije, čiji je cilj razvoj saradnje socijalnih partnera i razmena mišljenja i iskustava o problematici bezbednosti i zaštite zdravlja na radu i pozitivnim i negativnim iskustvima iz prakse.

Komitet je tripartitno telo sastavljeno od po šest predstavnika svake zemlje članice Evropske unije (dva predstavnika vlada, dva sindikata i dva poslodavačkih organizacija). Svi članovi komiteta imaju svoje zamenike, a njihova imena objavljuje se u Službenom listu Evropske unije.

Radom Komiteta predsedava jedan od članova Evropske komisije.

Rad Komiteta organizovan je po radnim grupama kojima predsedavaju pojedini članovi ovog tela. Radne grupe o svom radu podnose izveštaj Komitetu. U protekloj godini radne grupe bavile su se problemima profesionalnih oboljenja, azbestom, stresom, karcinogenim materijalima, zaštitom trudnica, standardizacijom, ekonomskim i socijalnim aspektima zaštite, biološkim agensima i upotrebom alkohola i droga na radnom mestu, kao i drugim aktuelnim pitanjima iz oblasti bezbednosti i zaštite zdravlja na radu i profesionalnih oboljenja.

Svake godine Komitet objavljuje detaljni izveštaj o svojim aktivnostima za potrebe Evropske komisije, Evropskog parlamenta, Saveta Evropske unije, Ekonomsko-socijalnog komiteta i Konsultativnog komiteta Evropske zajednice za uglj i čelik.

Stavovi i preporuke Komiteta su validni ako za sobom imaju više od dve trećine glasova prisutnih članova.

Komitet je zasnovan na principu tripartizma i sastavljen je od tri interesne grupe. Svaku grupu (vlada, poslodavaca i sindikata) predvodi predsedavajući grupe koji je ovlašćen da iznosi njene poglede i stavove. Usaglašavanje stavova radničkih predstavnika u Komitetu obavlja se kroz saradnju sindikalnih organizacija kojima oni pripadaju. Na sličan način uređeni su odnosi među članovima grupa poslodavačkih organizacija i predstavnika vlade.

U aktivnostima Luksemburškog komiteta, u svojstvu posmatrača, stalno učestvuju predstavnici Unije evropskih poslodavaca (UNICE) i Evropske konfederacije sindikata, kao i stručnjaci iz Tehničkog biroa Evropske konfederacije sindikata za zaštitu na radu.

---

### **6.1.8. Ekonomsko socijalni komitet Evropske Zajednice (Sekcija za zaštitu radne i životne sredine, za javno zdravlje i udruženja potrošača)**

Ekonomsko-socijalni komitet osnovan je 1957. godine. U radu Komiteta učestvuju 222 predstavnika ekonomskih i socijalnih interesnih grupa iz zemalja Evropske unije. Komitet radi na tripartitnom principu i sastavljen je od predstavnika radnika, poslodavaca i drugih interesnih grupa). Osnovni cilj ovog tela je da objavljuje mišljenja i stavove o pitanjima koja su u nadležnosti Evropske komisije i Evropskog saveta.

Ekonomsko-socijalni komitet je jedino telo ove vrste koje neposredno savetuje Ministarski savet Evropske unije. Ekonomsko-socijalni komitet daje zvanične stavove interesnih grupa, poslodavaca radnika i drugih za oko 180 pitanja prosečno godišnje.

Rad Komiteta podeljen je u devet sekcija od kojih je jedna Sekcija za zaštitu radne i životne sredine, za javno zdravlje i udruženja potrošača. Po potrebi svaka sekcija može da organizuje studijske grupe za detaljnije proučavanje pojedinih pitanja i problema.

Ekonomsko-socijalni komitet održava redovne kontakte sa sličnim tripartitnim telima u Evropi i šire u svetu. U radu Komiteta koristi se svih jedanaest zvaničnih jezika Evropske unije.

### **6.1.9. Evropska agencija za bezbednost i zaštitu zdravlja na radu**

Evropska agencija za bezbednost i zaštitu zdravlja na radu osnovana je odlukom Saveta Evropske unije, a na predlog Evropske komisije i uz mišljenje Evropskog parlamenta i Ekonomsko-socijalnog komiteta.

Agencija je osnovana radi unapređivanja radne sredine i zaštite bezbednosti zdravlja radnika. Ona ima za cilj da pruža nadležnim organima, državama članicama i drugim zainteresovanim institucijama



---

tehničke, naučne i ekonomske informacije o pitanjima i problemima bezbednosti i zaštite zdravlja na radu.

Osnovni zadaci Agencije su:

- prikupljanje i širenje tehničkih, naučnih i ekonomskih informacija o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu u cilju sveobuhvatnog informisanja nadležnih organa i institucija Evropske unije, država članica i drugih zainteresovanih faktora; ova aktivnost ima za cilj da se registruju i prouče nacionalni prioriteti i programi zaštite bezbednosti i zdravlja na radu u državama članicama i na osnovu njih predlože prioritetni zadaci i programi zaštite za nivo Evropske unije;
- prikupljanje tehničkih, naučnih i ekonomskih informacija o istraživanju na području bezbednosti i zaštite zdravlja na radu, kao i o drugim istraživačkim delatnostima koje se odnose na pitanja zaštite i širenje rezultata ovih istraživačkih aktivnosti;
- podsticanje i podržavanje saradnje i razmene informacija i iskustava o bezbednosti i zdravlju na radu između država članica, uključujući informacije o programima obuke za zaštitu na radu;
- organizovanje konferencija, seminara, okruglih stolova i drugih skupova, kao i razmenu stručnjaka za zaštitu na radu između država članica;
- pružanje objektivnih tehničkih, naučnih i ekonomskih informacija nadležnim organima Evropske unije i državama članicama za formulisanje i primenu realnih programa i mera zaštite na radu; pružanje tehničkih, naučnih i ekonomskih informacija Evropskoj komisiji radi lakšeg identifikovanja problema, pripreme i procene potrebnih mera i propisa u oblasti bezbednosti i zaštite zdravlja na radu, a posebno u vezi sa propisima koji se odnose na zaštitu u malim i srednjim preduzećima;
- uspostavljanje saradnje sa državama članicama i priprema evropske informativne mreže o pitanjima i problemima s područja bezbednosti i zaštite zdravlja na radu; mreža bi trebalo da sadrži osnovne elemente i najvažnija pitanja iz nacionalnih informativnih baza, da olakša povezivanje i

- 
- međusobno komuniciranje nacionalnih centara za zaštitu na radu i da pomogne pri utvrđivanju osnovnih prioriteta zajedničkih potreba u oblasti zaštite na nivou Evropske unije;
- uspostavljanje veza na međunarodnom planu radi razmene informacija s područja bezbednosti i zaštite zdravlja na radu u saradnji sa zemljama, nacionalnim i međunarodnim organizacijama van Evropske unije, a posebno sa Svetskom zdravstvenom organizacijom, Međunarodnom organizacijom rada i dr.;
  - pružanje i širenje tehničkih, naučnih i ekonomskih informacija o metodima, sredstvima i merama prevencije, posebno o specifičnim problemima tipičnim za mala i srednja preduzeća;
  - doprinos razvoju budućih akcionih programa o problemima bezbednosti i zdravlja radnika na radnom mestu; i
  - saradnja sa drugim institutima, fondacijama i specijalizovanim telima na nivou Evropske unije, a posebno sa Konsultativnim komitetom za bezbednost, higijenu i zaštitu zdravlja na radnom mestu i Fondacijom za unapređivanje životnih i radnih uslova.

Pored zakonodavnih mera koje se na nivou Evropske unije preduzimaju na planu bezbednosti i zaštite zdravlja na radu, od velikog je značaja uloga Agencije u informisanju poslodavaca i sindikata o opasnostima i rizicima na radnom mestu i o mogućim merama prevencije i zaštite. U tom smislu, najveći deo posla treba da obavi evropska informativna mreža o problemima zaštite na radu koja će, pod kontrolom Agencije, delovati kao evropski sistem kontrole, nadzora i prikupljanja informacija o zaštiti na radu.

Četvorostrana struktura Agencije (predstavnicima poslodavaca, radnika, vlada i Evropske komisije) garant je da će njene odluke, preporuke i sugestije, zasnovane na konsenzusu svih učesnika, predstavljati pravi put za traženje zajedničkih rešenja za probleme u oblasti zaštite na radu.

Na čelu Agencije nalazi se Administrativni savet sastavljen od po 15 predstavnika vlada, poslodavačkih organizacija i sindikata država članica i tri predstavnika Evropske komisije. Agencijom rukovodi direktor, koga na predlog Evropske komisije bira Administrativni savet.

---

### **6.1.10. Evropska komisija**

Evropska komisija je telo koje sprovodi politiku Evropske unije na planu bezbednosti i zaštite zdravlja na radu. U proteklih trideset godina osnovni ciljevi ove politike bili su da se nesreće i povrede na radu i profesionalne bolesti svedu na minimum. Kao što je napred izneto, počev od 1978. godine Komisija je pokrenula tri akciona programa sa konkretnim merama za unapređenje bezbednosti i zaštite zdravlja zaposlenih na radnom mestu, za efikasniju zaštitu od novih rizika i profesionalnih oboljenja, i za sprečavanje da se problematika zaštite ne zapostavi u trci za konkurentnošću u svetskim razmerama.

U svom radu Evropska komisija se oslanja na Konsultativni komitet za bezbednost, higijenu i zaštitu zdravlja na radnom mestu, na Komitet viših inspektora rada i na Naučni komitet. Ova tela savetuju Komisiju o problematici iz svoje nadležnosti.

### **6.1.11. Komitet viših inspektora**

Već skoro dvadeset godina, odlukom Evropske komisije, postoji i deluje Komitet viših inspektora rada. Komitet čine najjemenentniji predstavnici službi inspekcija rada zemalja članica Evropske unije.

Komitet se sastaje najmanje dva puta godišnje radi razmene informacija o pitanjima bezbednosti i zaštite na radu u nacionalnim okvirima i o pitanjima nadzora i kontrole nad primenom propisa o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu u zemljama Evropske unije.

Donošenjem brojnih direktiva Evropske unije o problematici zaštite, uloga Komiteta je proteklih godina znatno dobila na značaju, jer se on sada bavi i kontrolom primene evropskih direktiva. U proteklih deset godina Komitet viših inspektora rada se najviše bavio sledećim pitanjima:

- razmenom iskustava o primeni zakona i propisa o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu u državama članicama Evropske unije;
- izradom dokumenata i izveštaja o iskustvima iz delovanja Službi za inspekciju rada, kao i uporednih pregleda o ulozi,

- 
- zadacima i strukturi Službi inspekcija rada u zemljama Evropske unije i njihovim pravnim sistemima;
- razvojem i primenom sistema brze razmene informacija među službama za inspekciju rada o problemima i pitanjima s područja bezbednosti i zaštite zdravlja na radu;
  - stvaranjem mreže nacionalnih centara za obuku i obrazovanje o razvoju sistema zakona i propisa o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu na nivou Evropske unije;
  - organizovanjem najmanje dva puta godišnje sastanaka inspektora rada sa predstavnicima nacionalnih i međunarodnih poslodavačkih i sindikalnih organizacija, radi razmatranja uslova delovanja i rada inspeksijskih službi (posebno u građevinarstvu i poljoprivredi);
  - organizovanjem kurseva za dopunsku obuku inspektora rada iz pojedinih zemalja Evropske unije gde je nivo organizovanja i aktivnosti inspeksijskih službi ispod proseka zemalja Evropske unije.

#### **6.1.12. Evropska fondacija za unapređivanje životnih i radnih uslova**

Evropska fondacija za unapređivanje životnih i radnih uslova osnovana je 1985. godine radi pružanja doprinosa planiranju i uspostavljanju boljih životnih i radnih uslova. Sedište Fondacije je u Irskoj, u Dublinu, pa odatle potiče njen popularni naziv Dablinska fondacija.

Fondaciju je osnovala Evropska zajednica i ona ima status autonomne ustanove. Bavi se istraživačkim i informativnim radom za račun Evropske unije, koristeći se pri tom naučnim sredstvima i metodama u pripremi srednjoročnih i dugoročnih programa i mera za poboljšanje i unapređivanje socijalnih i drugih pitanja vezanih za rad i zaštitu na radu. Fondacijom upravlja Administrativni odbor, sačinjen od predstavnika poslodavačkih i sindikalnih organizacija i vlada zemalja članica Evropske unije, kao i predstavnika Evropske komisije.

Status autonomne ustanove pruža Fondaciji priliku da slobodno, bez opterećenja i pritiska od bilo koje interesne grupe ili vlade daje

---

mišljenja i tumači rezultate istraživanja svojih stručnjaka o najznačajnijim pitanjima u vezi sa unapređivanjem životnih i radnih uslova zaposlenih.

Fondacija je otvorena za saradnju sa drugim nacionalnim i međunarodnim organizacijama i ustanovama, kao i sa pojedincima zainteresovanim za pitanja socijalne politike i radnih odnosa.

Aktivnosti Fondacije najčešće su vezane za sledeće oblasti:

- politika zapošljavanja;
- organizacija rada;
- bezbednost i zaštita zdravlja na radu;
- industrijski odnosi;
- žene u svetu rada;
- participacija - učešće radnika u upravljanju;
- socijalna kohezija i integrisanost pojedinca i grupa u društvo;
- uloga javnih službi;
- problemi starenja radne snage i produženja radnog veka;
- socijalni aspekti životne sredine.

Osnovna aktivnost Fondacije sastoji se u prikupljanju, analiziranju, razmatranju i širenju informacija o pitanjima vezanim za unapređivanje životnih i radnih uslova.

Istraživačke aktivnosti Fondacije u praksi postaju informativni materijali, preporuke, programi i predlozi zainteresovanim državama, socijalnim partnerima i drugim ustanovama. Dablinska fondacija, takođe, nudi informacije i saznanja svim radnim telima Evropske komisije prilikom izrade i utvrđivanja srednjoročnih i dugoročnih planova i programa Evropske unije u oblasti rada i životnih i radnih uslova.

Rad Fondacije moguće je sagledati kroz periodične publikacije o određenim pitanjima iz njenog rada, koje su pripremljene na popularan i lako razumljiv način, te se mogu koristiti kao neposredno didaktički materijal u edukativnim aktivnostima sindikalnih i poslodavačkih organizacija.

---

### 6.1.13. Međunarodna organizacija rada – Služba za bezbednost i zaštitu zdravlja na radu

Aktivnosti na planu bezbednosti i zaštite zdravlja na radu i humanizacije uslova rada stalna su preokupacija i jedan od prioriteta u delovanju Međunarodne organizacije rada (MOR) - jedine specijalizovane agencije Ujedinjenih nacija sa tripartitnom strukturom (vlada, poslodavci, sindikati). Osnovana 1919, a od 1945. godine u sistemu Ujedinjenih nacija, Međunarodna organizacija rada je danas istinski parlament sveta rada i centralno mesto na kome se predlažu, razmatraju i donose univerzalna pravila (konvencije i preporuke) za sve oblasti i područja iz sveta rada.

Pod pojmom "uslovi rada" MOR podrazumeva zarade zaposlenih, uslove zapošljavanja (radno vreme, nedeljni odmor, plaćeno odsustvo, noćni rad), bezbednost i zaštitu zdravlja na radu (opšti pristup u zaštiti zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radnom mestu, zaštitu od posebnih rizika i specifične uslove u industrijskim granama i sektorima u privredi) socijalne službe, stambenu problematiku i slobodno vreme.

Bezbednost i zaštita zdravlja na radu predmet su rada jedne od četiri generalne direkcije Međunarodne organizacije rada. To je Generalna direkcija za uslove rada i socijalno osiguranje. Unutar nje postoji Odeljenje za uslove rada i radnu sredinu podeljeno na tri službe:

- Služba za bezbednost i zaštitu zdravlja na radu;
- Međunarodni centar za informisanje o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu, i
- Služba za uslove rada i poboljšanje životnog standarda radnika.

**Služba za bezbednost i zaštitu zdravlja** na radu prati primenu konvencija i preporuka, stanje i opšte uslove u oblasti BZZR u svetskim razmerama. Služba je neposredno odgovorna za sprovođenje novog, globalnog programa MOR o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu i zaštiti životne sredine čiji je cilj da se smanji broj nesreća i povreda na radu i profesionalnih bolesti.

---

**Međunarodni centar za informisanje o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu** ima osnovni zadatak da prikuplja i širi informacije o novootkrivenim i potencijalno opasnim rizicima i o novim metodama prevencije i zaštite.

Osnovni korisnici informacija Centra su poslodavačke i sindikalne organizacije. Centar raspolaže elektronskom bazom podataka o svim raspoloživim dokumentima, analizama, ispitivanjima i saznanjima koji mogu doprineti i pomoći specijalistima da se identifikuju, eliminišu ili stave pod kontrolu rizici na radnom mestu. Podaci o radu Centra mogu se koristiti putem Interneta ili putem dvomesečne stručne publikacije Međunarodne organizacije rada.

Centar i Služba neposredno su uključeni u poslove vezane za inoviranje Enciklopedije o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu i Leksikonu o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu koje Međunarodna organizacija rada izdaje na pet svetskih jezika.

Centar saraduje sa više do 100 nacionalnih institucija iz oblasti bezbednosti i zaštite zdravlja na radu širom planete. Na ovaj način stvoreni su uslovi za funkcionisanje internacionalne globalne mreže BZZR čiji je cilj da se kroz brzu razmenu informacija identifikuju nove opasnosti i rizici u radnoj sredini i prošire saznanja o mogućim merama prevencije i zaštite.

**Služba za uslove rada i poboljšanje životnog standarda radnika** saraduje na pripremi šestomesečnog izdanja Međunarodne organizacije rada pod nazivom "Pregled uslova rada u svetu" koji sadrži kraće informacije, vesti i komentare o radnom zakonodavstvu, politici zapošljavanja, radnim uslovima i drugim pitanjima vezanim za položaj zaposlenih u zemljama širom sveta.

Kroz politiku aktivnog socijalnog partnerstva Međunarodna organizacija rada poziva sve države članice da putem tripartitnog dijaloga na nacionalnom nivou (sa poslodavcima i radnicima) rade na rešavanju problema bezbednosti i zaštite zdravlja na radu i donošenju zakona i propisa iz ove oblasti.

Na XIV kongresu zaštite na radu u Madridu, 1996. godine predstavnik MOR ukazao je na pozitivna iskustva zemalja koje su formirale nacionalne savete za zaštitu na radu, kao konsultativno-savetodavne tripartitne institucije, uz ravnopravno učešće

---

predstavnik vlasti, organizacija sindikata i poslodavaca, kao i paritetne odbore za zaštitu na radu po preduzećima. Istovremeno je obavestio da Međunarodna organizacija rada priprema uputstva i smernice za izradu i primenu nacionalnih politika na planu bezbednosti i zaštite zdravlja na radu o institucionalizaciji dobrovoljnog tripartitnog dogovaranja i o zajedničkim aktivnostima radnika i poslodavaca na nivou preduzeća.

#### **6.1.14. Evropska unija poslodavaca i bezbednost i zaštita zdravlja na radu**

Evropska unija poslodavaca (UNICE) takođe ima posebnu službu koja se bavi problematikom bezbednosti i zaštite zdravlja na radu sa stanovišta smanjenja troškova za ove namene, a time ukupnih troškova radne snage i troškova poslovanja u celini.

Iako se angažman poslodavačkih krugova o pitanjima bezbednosti i zaštite zdravlja na radu ne može po obimu i intenzitetu uporediti sa sindikalnim aktivnostima, primetno je da poslodavačka strana sve više pokazuje interesa za ovo područje svesna da samo zdrava i bezbedna radna sredina može da omogući visoku produktivnost i kvalitetnu proizvodnju, stalnu i redovnu prisutnost radnika na poslu, uštede u poslovanju, a time i veću konkurentnost firme i profit, kao osnovni motiv poslovanja.

Ovakvom stavu poslodavaca u određenoj meri doprinele su i direktive Evropske unije o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu u kojima su precizno naznačene obaveze poslodavačke strane u toj oblasti.

#### **6.2. Mere i aktivnosti UGS "Nezavisnost" u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu**

UGS "Nezavisnost" u svojoj programskoj orijentaciji, kao jednu od značajnijih aktivnosti, utvrdio je konkretne aktivnosti na kontinuiranom unapređivanju bezbednosti i zdravlja na radu. Tu aktivnost sprovodi, pre svega, kroz delovanje Programskog odbora za zaštitu radne i



---

životne sredine. Ovaj organizacioni oblik delovanja Sindikata "Nezavisnost" je posebnu pažnju posvetio:

- aktivnosti UGS "Nezavisnost" na razvijanju kvalitetne i efikasne saradnje sa Inspekcijom rada i Upravom za bezbednost i zdravlje na radu, sa ciljem unapređenja bezbednosti i zdravlja na radu;
- donošenju i primeni Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu, kao i pratećih normativnih akata, kojima se zaokružuje ova oblast;
- edukaciji i osposobljavanju članova UGS "Nezavisnost" za pravilno i efikasno delovanje vezano za bezbednost i zdravlje na radu.

Osnovni cilj učešća UGS-a u donošenju, kao i implementaciji Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu bio je smanjenje, odnosno svođenje na najmanju moguću meru svih povreda i oboljenja vezanih za rad. Pri tome, Programski odbor se opredelio da, pri primeni Zakona, posebnu pažnju posveti preventivnim merama. Od posebnog značaja je donošenje akta o proceni rizika kojim treba da budu obuhvaćeni svi poslovi. Sindikat ima obavezu da aktivno učestvuje u donošenju tog akta, kao i u njegovoj doslednoj primeni, posredstvom svojih predstavnika.

Vezano za praktičnu primenu Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu, Odbor je usvojio i u praksi provodi, sledeće zaključke o prioritarnim aktivnostima u narednom periodu:

- insistiranje na potpunom normativnom zaokruživanju oblasti bezbednosti i zdravlja na radu,
- izrada kolektivnih ugovora o bezbednosti i zdravlju na radu;
- konstituisanje i funkcionisanje odbora za bezbednost i zdravlje na radu u svim preduzećima,
- edukacija sindikalnih aktivista i svih zaposlenih za potpunu i pravilnu primenu mera bezbednosti i zdravlja na radu,
- promotivne aktivnosti i organizovanje kampanja za smanjenje povreda na radu i profesionalnih oboljenja, posebno u pojedinim granama delatnosti gde su one najčešće (građevinarstvo, hemijska industrija, poljoprivreda, zdravstvo. i dr.),

- pokretanje inicijativa koje bi doprinele većoj zainteresovanosti poslodavaca za što bolje i efikasnije mere bezbednosti i zdravlja na radu - smanjenje poreza na zaštitnu opremu, adekvatna kreditna politika pri nabavci ove opreme (kupovina na rate, povoljni krediti i niske kamatne stope...), formiranje tzv. "belih" i "crnih" lista poslodavaca u vezi sa primenom mera bezbednosti i zaštite na radu.

Navedene stavove i zaključke UGS "Nezavisnost" sprovodiće u praksi radi ostvarivanja osnovnog cilja bezbednosti i zaštite zdravlja na radu - zaštita zdravlja zaposlenih i očuvanje dobara, kao i pozitivan doprinos produktivnosti, kvalitetu proizvoda, radnoj motivaciji i zadovoljstvu zaposlenih i, na taj način, sveukupnom kvalitetu života pojedinca i društva u celini.

## 7. PRAVA I OBAVEZE PREMA ZAKONU O BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJU NA RADU

### 7.1. Obaveze i odgovornosti poslodavaca

	<b>OBAVEZE I ODGOVORNOST POSLODAVCA</b>
član zakona	<b>Normativna akta</b>
Čl. 3.	Kolektivni ugovor, opšti akt i ugovor o radu
Čl. 13. st. 1.	Akt o proceni rizika
Čl. 18. st. 2.	Elaborat o uređenju gradilišta pre početka građevinskih radova
Čl. 19.	Pismeni sporazum o saradnji u sprovođenju mera zaštite sa poslodavcima sa kojima izvodi radove na istom prostoru
Čl. 26.	Program o postupnom otklanjanju nedostataka koji ne ugrožavaju teže zaposlene, a za koje su potrebna veća investiciona ulaganja sa rokovima za otklanjanje

<b>Organizovanje procesa rada i poslova bezbednosti i zaštite zdravlja na radu</b>	
Čl. 11.	Obezbedi preventivne mere prilikom organizovanja rada i radnog procesa radi zaštite života i zdravlja zaposlenih i potrebna finansijska sredstva za njihovu primenu
Čl.13. st.1.	Donese akt o proceni rizika u pisanoj formi za sva radna mesta u radnoj okolini i da utvrdi način i mere za njihovo otklanjanje
Čl. 14.	Utvrđi prava obaveze i odgovornosti u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu
Čl.15. tač. 1.	Odredi lice za bezbednost i zdravlje na radu aktom u pisanoj formi
Čl.15. tač. 9.	Obezbedi pružanje prve pomoći i osposobljavanje odgovarajućeg broja radnika za pružanje prve pomoći, spasavanje i evakuaciju u slučaju opasnosti
Čl.15. tač.10	Zaustavi svaki rad koji predstavlja opasnost za život ili zdravlje zaposlenih
Čl. 20.	Preduzme mere za sprečavanje pristupa u krug objekta ili gradilišta licima i sredstvima saobraćaja koji nemaju osnova da se nalaze na tim mestima
Čl. 37.	Organizuje obavljanje poslova bezbednosti i zaštite zdravlja na radu (poslodavac, zaposleni, pravno lice ili preduzetnik sa licencom)
Čl. 41. st. 1.	Angažuje službu medicine rada za obavljanje poslova zaštite zdravlja zaposlenog
Čl. 16. st. 2, Čl. 38. st. 1.	Službi medicine rada, licu za bezbednost i zdravlje na radu, pravnom licu ili preduzetniku koje angažuje za obavljanje ovih poslova, obezbedi pristup svim potrebnim podacima, samostalnost u radu i upoznavanje sa tehnološkim procesom, rizicima u procesu rada i merama za njihovo otklanjanje
Čl. 49.	Vodi i čuva propisanu evidenciju

<b>Obaveze poslodavca prema zaposlenom</b>	
Čl. 9. st. 1.	Zaposlenom obezbedi rad na radnom mestu i u radnoj okolini u kojima su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu
Čl. 9. st. 4.	Radni proces prilagodi telesnim i psihičkim mogućnostima zaposlenog tako da radna okolina ne ugrožava bezbednost i zdravlje zaposlenog
Čl. 10.	Sprovođenjem mera zaštite ne stvara finansijske obaveze za zaposlenog i predstavnika zaposlenih i ne utiče na njihov materijalni i socijalni položaj na radu
Čl.15. tač.2.	Zaposlenog odredi da radi na radno mesto na koje su sprovedene mere zaštite
Čl.15. tač.4	Osposobljava zaposlene za bezbedan rad
Čl.15. tač.5,	Obezbedi zaposlenom upotrebu sredstava za rad i sredstva
Čl.17. i	i opremu za ličnu zaštitu na radu na kojima su primenjene
Čl.23.	propisane mere i da kontroliše njihovu upotrebu
Čl.15. tač.8.	Obezbedi zaposlenom propisane lekarske preglede na osnovu akta o proceni rizika i ocene službe medicine rada
Čl. 25.	Primenjuje opšte priznate mere zaštite kojima se ostvaruje zaštita zaposlenih ako takva mera nije propisana
Čl. 38. st. 3	Obezbedi usavršavanje lica za bezbedan i zdrav rad
Čl. 51. st. 1.	Dostavi zaposlenom koji je pretrpeo povredu, odnosno oboleo, izveštaj o povredi na radu, profesionalnoj bolesti i bolesti u vezi sa radom
Čl. 53.	Osigura zaposlenog za slučaj povrede na radu, profesionalne bolesti i bolest rada, radi naknade štete
<b>Obaveze poslodavca u odnosu na radna mesta sa povećanim rizikom</b>	
Čl. 16. st. 1.	Odredi uslove u pogledu zdravstvene spodobnosti zaposlenog za rad na radnom mestu sa povećanim rizikom na osnovu ocene službe medicine rada
Čl. 28. st. 3.	Vrši periodične provere osposobljenosti zaposlenog za bezbedan rad na radnom mestu sa povećanim rizikom
Čl. 43. st. 1.	Obezbedi prethodni i periodične lekarske preglede zaposlenom na radnom mestu sa povećanim rizikom
Čl. 43. st. 3.	Obezbedi zaposlenom drugo radno mesto ukoliko se periodičnim lekarskim pregledom utvrdi da ne ispunjava

	zdravstvene sposobnosti za rad na radnom mestu sa povećanim rizikom
	<b>Obaveze poslodavca prema zaposlenom, predstavniku zaposlenih i Odboru</b>
Čl.15. tač.3.	Obaveštava zaposlene i njihove predstavnike o uvođenju novih tehnologija i sredstava za rad kao i o rizicima koji nastaju njihovim uvođenjem i da izdaje odgovarajuća uputstva za bezbedan rad
Čl. 44. st. 3.	Imenuje svog predstavnika u odbor za bezbednost i zdravlje na radu
Čl. 45. st. 1.	Pružna mogućnost predstavniku zaposlenih i odboru da izvrši uvid u sve akte i podatke kao i da učestvuje u razmatranju svih pitanja koja se odnose na bezbednost i zdravlje na radu
Čl. 45. st. 2.	Upoznaje predstavnika zaposlenih i odbor sa svim podacima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu.
Čl. 47.	Upoznaje predstavnika zaposlenih, odnosno odbor sa: <ul style="list-style-type: none"> <li>- nalogima, predlozima i merama inspekcije rada,</li> <li>- izveštajima o povredama na radu, profesionalnim bolestima, bolestima u vezi sa radom i preduzetim merama,</li> <li>- preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje</li> </ul>
Čl.51. st. 3.	Dostavlja izveštaj o stanju bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih kao i o sprovedenim merama na zahtev predstavnika zaposlenih
	<b>Obaveze poslodavca u pogledu održavanja, pregleda i ispitivanja sredstava za rad i radne okoline</b>
Čl.15. tač.6.	Održava sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu u ispravnom stanju
Čl.15. tač.7.	Vrši prethodne i periodične preglede i ispitivanja opreme za rad
Čl.15. tač.7.	Vrši prethodno i periodična ispitivanja radne okoline
Čl. 22	Da sredstva za rad, pre početka rada, prilagođava promenama tehnološkog procesa
Čl. 23.	Da obezbedi upotrebu sredstava za rad i sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu na kojima su primenjene

<p>Čl. 24. st.1. tač.1. i tač. 2.</p> <p>Čl. 24. st.2.</p>	<p>propisane mere kao i kontrolu namenske upotrebe</p> <p>Da obezbedi na srpskom jeziku propisanu dokumentaciju o načinu upotrebe i održavanja, odnosno pakovanja, transporta, korišćenja i skladištenja, merama bezbednosti propisanim tom dokumentacijom od značaja za ocenu rizika</p> <p>Da u slučaju nedostatka takve dokumentacije od proizvođača ili naručioca, istu pribavi od pravnog lica registrovanog za poslove kontrole kvaliteta proizvoda</p>
	<p><b>Osposobljavanje zaposlenih za bezbedan i zdrav rad</b></p>
<p>Čl. 15. st.1. tač. 4. i Čl. 27. st. 1</p> <p>Čl. 31. st.2.</p> <p>Čl. 27. st.2. i st. 4.</p> <p>Čl. 27. st. 3.</p> <p>Čl. 27. st. 5.</p> <p>Čl. 28. st. 1</p> <p>Čl. 28. st. 2.</p> <p>Čl. 28. st. 3.</p> <p>Čl. 29.</p> <p>Čl. 30. st. 1 i st.2</p> <p>Čl. 30. st. 3.</p>	<p>Vrši osposobljavanje zaposlenog za bezbedan i zdrav rad na radnom mestu pri:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zasnivanju radnog odnosa (pre početka rada),</li> <li>- premeštanju na drugo radno mesto,</li> <li>- uvođenju novih tehnologija i novih sredstava za rad i</li> <li>- promeni procesa rada</li> </ul> <p>Da obezbedi obaveštavanje i informisanje zaposlenog i drugih lica o rizicima u radnoj sredini i bezbednom kretanju</p> <p>Da upozna zaposlenog sa svim vrstama rizika i merama bezbednosti na radnom mestu u skladu sa aktom o proceni rizika</p> <p>Da vrši osposobljavanje u toku radnog vremena bez finansijskog opterećenja zaposlenog</p> <p>Da zaposlenom koji radi na dva i više radnih mesta osposobi za svako od tih radnih mesta</p> <p>Osposobljavanje vrši teorijski i praktično</p> <p>Vrši proveru teorijske i praktične osposobljenosti za bezbedan i zdrav rad na radnom mestu</p> <p>Vrši periodične provere osposobljenosti zaposlenog koji radi na radnom mestu sa povećanim rizikom u skladu sa aktom o proceni rizika</p> <p>Vrši osposobljavanje zaposlenih drugog poslodavca kad ih angažuje za obavljanje rada po bilo kom osnovu</p> <p>Vrši dodatno osposobljavanje zaposlenog za obavljanje rada na bezbedan način putem obaveštavanja, uputstava ili nstrukcija u pisanoj formi i usmeno u hitnim slučajevima</p> <p>Da obaveštava u pisanoj formi ženu u trudnoći, omladinu i invalida bez rada o procenjenom riziku na radnom mestu i preduzetim merama bezbednosti</p>

Čl. 31. st. 1.	Da upozori svako lice koje se po bilo kom osnovu nalazi u radnoj okolini na opasnosti, mere bezbednosti i bezbedne zone za kretanje
Čl. 31. st. 2.	Da vidnim obeležavanjem i oznakama obaveštava i informiše zaposlene o riziku u tehnološkom procesu, pravcima kretanja, mestima zadržavanja i o merama za sprečavanje rizika
Čl. 31. st. 3.	Dozvoli pristup radnom mestu na kome preti neposredna opasnost od povređivanja samo osposobljenim licima sa posebnim uputstvima za rad i snadbevenim odgovarajućim sredstvima i opremom za ličnu zaštitu na radu
Čl. 38. st. 3.	Obezbedi usavršavanje znanja lica za bezbedan rad i zdravlje na radu
	<b>Poslovi lica za bezbednost i zdravlje na radu</b>
Čl. 40. st. 1. tač. 1-13.	<p>Učestvuje u pripremi akta o proceni rizika</p> <p>Vrši kontrolu i daje savete poslodavcu u planiranju, izboru, korišćenju i održavanju sredstava za rad, opasnih materija i sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu</p> <p>Učestvuje u opremanju i uređivanju radnog mesta</p> <p>Organizuje preventivne i periodične preglede i ispitivanja opreme za rad i uslova radne okoline</p> <p>Predlaže mere za poboljšanje uslova rada, naročito na radnom mestu sa povećanim rizikom</p> <p>Svakodnevno prati i kontroliše primenu mera za bezbednost i zdravlje na radu</p> <p>Prati stanje povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom i priprema izveštaje sa predlozima mera za njihovo otklanjanje</p> <p>Priprema i sprovodi osposobljavanje zaposlenih za bezbedan i zdrav rad</p> <p>Priprema uputstva za bezbedan rad i kontroliše njihovu primenu</p> <p>Zabranjuje rad ili upotrebu sredstava za rad u slučaju neposredne opasnosti po život i zdravlje zaposlenog</p> <p>Sarađuje i kordinira rad sa službom medicine rada</p> <p>Vodi propisanu evidenciju</p>
	<b>Poslovi službe medicine rada</b>

<p>Čl. 41. st . 2. tač. 1- 10.</p>	<p>Učestvuje u identifikaciji i proceni rizika na radnom mestu i radnoj okolini          Upoznaje zaposlene sa rizicima i osposobljava zaposlene za pružanje prve pomoći          Utvrđuje i spituje uzroke nastanka profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom          Ocenjuje i utvrđuje posebne zdravstvene sposobnosti zaposlenih za obavljanje poslova na radnom mestu sa povećanim rizikom ili za rukovanje određenom opremom za rad          Vršiti prethodne i periodične lekarske preglede zaposlenih na radnim mestim sa povećanim rizikom i izdaje izveštaje o lekarskim pregledima          Učestvuje u organizovanju prve pomoći, spasavanju i evakuaciji          Daje savete poslodavcu pri izboru drugog odgovarajućeg posla prema zdravstvenoj sposobnosti zaposlenog          Savetuje poslodavca u izboru i testiranju novih sredstava za rad, opasnih materija i sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu, sa zdravstvenog aspekta          Učestvuje u analizi povreda na radu, profesionalnih bolesti o bolesti u vezi sa radom          Neposredno saraduje sa licem za bezbednost i zdravlje na radu</p>
--	---



	<b>Obaveze poslodavca prema inspekciji rada i drugim subjektima</b>
Čl. 18. st. 1.	<p>Da obavesti inspekciju rada najmanje 8 dana pre početka rada o:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- početku svog rada</li> <li>- radu odvojene jedinice</li> <li>- svakoj promeni tehnološkog procesa</li> </ul>
Čl. 18. st. 2.	Da dostavi inspekciji rada elaborat o uređenju gradilišta
Čl. 18. st. 5.	Da uputi zahtev pre početka rada za utvrđivanje ispunjenosti propisanih uslova u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu
Čl. 33. st. 4.	Da obavesti odmah inspekciju rada o odbijanju rada zaposlenog ako smatra da njegov zahtev nije opravdan
Čl. 50. st. 1.	<p>Da prijavi inspekciji rada i nadležnom organu za unutrašnje poslove, u roku od 24 časa od nastanka:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- svaku smrtnu, kolektivnu ili tešku povredu na radu</li> <li>- povredu na radu zbog koje zaposleni nije sposoban da radi duže od tri uzastopna radna dana</li> <li>- opasnu pojavu koja bi mogla da ugrozi bezbednost i zdravlje zaposlenog</li> </ul>
Čl. 50. st. 2.	<p>Da prijavi inspekciji rada, u roku od tri uzastopna radna dana, od dana saznanja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- profesionalnu bolest</li> <li>- bolest u vezi sa radom</li> </ul>
Čl. 51. st. 1.	<p>Da dostavi zaposlenom i organizacijama nadležnim za zdravstveno i penzijsko i invalidsko osiguranje izveštaj o:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- povredi na radu</li> <li>- profesionalnoj bolesti</li> <li>- bolesti u vezi sa radom</li> </ul>
Čl. 51. st. 3.	<p>Da na zahtev inspekcije rada dostavi izveštaj o:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- stanju bezbednosti i zdravlja na radu</li> <li>- sprovedenim merama zaštite na radu</li> </ul>
Čl. 52. st. 1.	<p>Da sarađuje i učestvuje u donošenju zajedničkih stavova po pitanjima unapređenja bezbednosti i zdravlja na radu i razvoja kulture bezbednosti sa :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sindikatima</li> <li>- osiguravajućim društvima</li> <li>- organizacijama za zdravstveno i penzijsko i invalidsko osiguranje</li> </ul>

Čl. 64.	<p>Da inspekciji rada u vršenju nadzora omogući:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ulazak u objekte i prostorije u svako doba dana kada ima zaposlenih na radu</li> <li>- uvid u dokumentaciju i dokaze o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu</li> <li>- uvid u primenjene mere zaštite</li> <li>- uvid u sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu</li> <li>- uvid u podatke i evidencije o opasnim materijama</li> </ul>
Čl. 68.	<p>Da preduzme naložene mere i otkloni utvrđene nedostatke i nepravilnosti u roku koji odredi inspektor i u roku od 8 dana od isteka roka u pisanoj formi obavesti nadležnu inspekciju</p>
<b>Evidencija</b>	
Čl. 49.	<p>Poslodavac je dužan da vodi i čuva evidencije o:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- radnom mestu sa povećanim rizikom</li> <li>- zaposlenima na radnim mestima sa povećanim rizikom i o lekarskim pregledima</li> <li>- povredama na radu, profesionalnim bolestima i bolestima u vezi sa radom</li> <li>- osposobljavanju za bezbedan rad</li> <li>- opasnim materijama</li> <li>- pregledima i ispitivanjima radne sredine, opreme za rad i sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu i dr.</li> </ul>
Čl. 50.	<p>Prijavama inspekciji rada i organu unutrašnjih poslova o povredama na radu profesionalnim bolestima i bolestima u vezi sa radom</p>
<b>Odgovornost poslodavca</b>	
Čl. 69, 70 i 71. Zakon o obligacijama Krivični zakon	<p>Prekršajna</p> <p>Materijalna - naknada štete za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti</p> <p>Krivična</p>

## 7.2. PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENOG, PREDSTAVNIKA ZAPOSLENIH I ODBORA

<b>PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENOG, PREDSTAVNIKA ZAPOSLENIH I ODBORA</b>	
<b>Opšta prava zaposlenog</b>	
<p>Čl. 8.</p> <p>Čl. 32. st. 1. tač. 1.</p> <p>Čl. 32. st. 1. tač. 2.</p> <p>Čl. 32. st. 2.</p> <p>Čl. 33. st. 1.</p> <p>Čl. 33. st. 2.</p> <p>Čl. 34.</p> <p>Čl. 44. st. 1.</p>	<p>Obaveze poslodavca istovremeno predstavljaju prava zaposlenih</p> <p>Da poslodavcu daje predloge, primedbe i obaveštenja o pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu</p> <p>Da kontroliše svoje zdravlje prema rizicima radnog mesta, u skladu sa propisima o zdravstvenoj zaštiti</p> <p>Da obavi lekarski pregled na koji ga upućuje poslodavac ako radi na radnom mestu sa povećanim rizikom</p> <p>Da odbije da radi u slučajevima utvrđenim zakonom</p> <p>Da se pismenim zahtevom obrati poslodavcu radi preduzimanja mera u slučajevima u kojima ima pravo da odbije da radi</p> <p>Da napusti radno mesto, radni proces i radnu okolinu ako mu pretila neposredna opasnost po život i zdravlje</p> <p>Da učestvuje u izboru predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu</p>
<b>Pravo da odbije da radi</b>	
<p>Čl. 33. st. 1. tač. 1 - 5.</p>	<p>Zaposleni ima pravo da odbije da radi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ako mu pretila neposredna opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu sprovedene propisane mere za bezbednost i zdravlje na radnom mestu sve dok se te mere ne obezbede</li> <li>- ako mu poslodavac nije obezbedio propisani lekarski pregled ili ako se na lekarskom pregledu utvrdi da ne ispunjava propisane uslove za rad na radnom mestu sa povećanim rizikom</li> <li>- ako u toku osposobljavanja za bezbedan rad nije upoznat sa svim vrstama rizika i merama za njihovo otklanjanje</li> <li>- duže od punog radnog vremena, odnosno noću ako bi, prema oceni službe medicine rada, takav rad mogao da pogorša</li> </ul>

	njegovo zdravstveno stanje - na sredstvu za rad na kojem nisu primenjene mere bezbednosti
	<b>Pravo obraćanja inspekciji rada</b>
Čl. 33. st. 3. Čl. 36. st. 2.	Da zaposleni ima pravo da se obrati inspekciji rada: - ako poslodavac nije preduzeo odgovarajuće mere u roku od 8 dana po zahtevu radnika koji je odbio da radi - ako poslodavac ne sprovede odgovarajuće mere zaštite posle obaveštenja o nepravilnostima, štetnostima, opasnostima i drugim pojavama koje bi mogle da ugroze bezbednost i zdravlje zaposlenog
	<b>Posebna prava omladine, žena i invalida</b>
Čl. 6. Čl. 30. st. 3. Zakonom o radu	Da se posebna prava, obaveze i mere u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu urede drugim propisima, kolektivnim ugovorom, opštim aktom i ugovorom o radu Da budu obavešteni u pismenoj formi o rezultatima procene rizika na radnom mestu i o merama kojima se rizici otklanjaju Ostala prava (zabrana ili ograničavanje rada na rizičnim radnim mestima, prekovremeno i noću, skraćeno radno vreme, raspoređivanje na drugi odgovarajući posao i dr.)
	<b>Prava predstavnika zaposlenih, odnosno odbora za bezbednost i zdravlje na radu</b>
Čl. 46. st. 1. tač. 1. Čl. 46. st. 1. tač. 2. Čl. 40. st. 1. tač. 11. Čl. 40. st. 1. tač. 3. Čl. 46. st. 2. Čl. 47. tač. 1-	Da poslodavcu daje predloge o svim pitanjima koja se odnose na bezbednost i zdravlje na radu Da zahteva od poslodavca da preduzme odgovarajuće mere za otklanjanje ili smanjenje rizika Da dobije pismeno obaveštenje od lica za bezbednost i zdravlje na radu o zabrani rada ili zabrani upotrebe sredstva za rad koju izrekne zbog neposredne opasnosti po život ili zdravlje Da zahteva nadzor od strane inspekcije rada ako smatra da poslodavac nije sproveo odgovarajuće mere Da prisustvuje inspekcijском nadzoru Da se upozna -sa nalozima i predlozima ili preduzetim merama inspekcije

3.	<p>rada</p> <p>-sa izveštajima o povredama na radu, profesionalnim bolestima i bolestima u vezi sa radom i o preduzetim merama za bezbednost i zaštitu zdravlja na radu</p> <p>-sa preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje</p>
	<b>Obaveze zaposlenog</b>
Čl. 35. st. 1.	Da primenjuje propisane mere za bezbedan i zdrav rad
Čl. 35. st. 1.	Da namenski koristi sredstva za rad i opasne materije
Čl. 35. st. 1.	Da koristi propisana sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu i da sa njima pažljivo rukuje
Čl. 32. st. 1.	Da se pre početka rada upozna sa merama bezbednosti na radnom mestu na koje je određen da radi i da se osposobljava za njihovo sprovođenje
Čl. 32. st. 2.	Da obavi lekarski pregled na koji ga upućuje poslodavac u slučaju kad radi na radnom mestu sa povećanim rizikom
Čl. 32. st. 3.	Da radi na radnom mestu sa povećanim rizikom ako je u izveštaju službe medicine rada utvrđeno da ima potrebnu zdravstvenu sposobnost
Čl. 35. st. 2.	Da pre početka rada pregleda radno mesto uključujući i sredstva za rad kao i sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu i da u slučaju uočenih nedostataka izvesti poslodavca
Čl. 35. st. 3.	Da radno mesto i sredstva za rad ostavi u stanju da ne ugrožavaju druge zaposlene
Čl. 36. st. 1.	Da u skladu sa svojim saznanjima, odmah obavesti poslodavca o nepravilnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mestu mogla da ugrozi njegovu ili bezbednost drugih zaposlenih
Čl. 36. st. 2.	Da obavesti lice za bezbednost i zdravlje na radu o svom obraćanju inspekciji rada zbog toga što smatra da nisu otklonjeni nedostaci, nepravilnosti i dr. od strane poslodavca
Čl. 36. st. 3.	Da sarađuje sa poslodavcem i licem za bezbednost i zdravlje na radu
	<b>Pravo nadzora u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu</b>
Čl. 61.	<p>Nadzor vrši ministarstvo nadležno za rad preko inspektora rada nad primenom:</p> <p>- zakona</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- propisa donetih na osnovu zakona</li> <li>- kolektivnih ugovora</li> <li>- opšteg akta poslodavca</li> <li>- ugovora o radu</li> <li>- mera bezbednosti i zaštite zdravlja na radu</li> </ul>
	<b>Vrste nadzora</b>
<p>Čl. 61.          Čl. 33. st. 3,          Čl. 36. st. 2 i          Čl. 46. st. 1.          tač. 3.          Čl. 65.</p>	<p>Po službenoj dužnosti – redovni i kontrolni nadzor</p> <p>Na zahtev poslodavca, zaposlenog i predstavnika zaposlenih</p> <p>Po prijavi poslodavca o smrtnoj, teškoj ili kolektivnoj povredi na radu i opasnoj pojavi</p>
	<b>Prava i dužnosti inspektora rada u vršenju nadzora</b>
<p>Čl. 63.</p>	<p>Inspektor rada ima prava i dužnost da:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- preuzima radnje kojima kontrolise higijenu i uslove rada, proizvodnje, stavljanje u promet, korišćenje i održavanje sredstava za rad, sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu, opasne materije i dr.</li> <li>- pregleda opšte i pojedinačne akte evidenciju i drugu dokumentaciju</li> <li>- saslušava i uzima izjave od odgovornih i zainteresovanih lica</li> <li>- pregleda poslovne prostorije, objekte, postrojenja, uređaje, sredstva i opremu za licnu zastitu, predmete i robu i sl.</li> <li>- uzima uzorke radi analize, ekspertize i sl.</li> <li>- naređuje merenja koja obavlja druga stručna organizacija kada poslodavac samostalno ili preko određene stručne organizacije vrši merenje, a rezultati izvršenog merenja pružaju osnov za to</li> <li>- poslodavcima, zaposlenim, njihovim predstavnicima i sindikatu daje obavestjenje i savete u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu kao i omerama bezbednosti</li> <li>- u skladu sa podnetim zahtevom, poslodavaca i zaposlenog ili predstavnika zaposlenih obavestava o izvršenom inspekcijskom nadzoru i utvrđenom stanju</li> <li>- preuzima druge radnje za koje je ovlašćen drugim propisima</li> </ul>

<b>Ovlašćenja inspektora rada</b>	
Čl. 66. st.1.	Da naloži preduzimanje mera i radnji za otklanjanje ili umanjenje rizika koji ugrožava zaposlenog.
Čl. 66. st.2.	Da zabrani rad u slučajevima utvrđenim zakonom
Čl. 66. st.3.	Da naloži izradu posebnog programa o postupnom otklanjanju nedostataka sa rokovima
Čl. 66. st.4.	Da naloži primenu opšte priznate mere
<b>Ovlašćenje inspektora rada da zabrani rad</b>	
Čl. 66. st. 2. tač.1-6.	<p>Inspektor rada dužan je da zabrani rad kad utvrdi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- da su neposredno ugroženi bezbednost i zdravlje zaposlenog</li> <li>- da koristi sredstvo za rad na kome nisu primenjene mere za bezbednost i zdravlje na radu</li> <li>- da se ne koriste propisana sredstva i oprema za ličnu zastitu na radu</li> <li>- da zaposleni radi na radnom mestu sa povećanim rizikom, a ne ispunjava propisane uslove za rad na tom radnom mestu, kao i ako se nije podvrgao lekarskom pregledu u propisanom roku</li> <li>- da zaposleni nije osposobljen za bezbedan rad na radnom mestu na kome radi</li> <li>- da poslodavac nije sproveo mere ili izvršio radnje koje mu je naložio inspektor rada zbog ugroženosti bezbednosti i zdravlja</li> </ul>
<b>UČEŠĆE SINDIKATA</b>	
Čl. 44. st. 4.	Uređuje odnose sa predstavnikom zaposlenih i odborom za bezbednost i zdravlje na radu kolektivnim ugovorom
Čl. 48.	Sarađuje sa predstavnikom zaposlenih, odnosno odborom po pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu
Čl. 52. st. 1.	Sarađuje i učestvuje u donošenju zajedničkih stavova o pitanjima unapređivanja bezbednosti i zdravlja na radu sa poslodavcima, osiguravajućim društvima, organizacijama nadležnim za zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i stara se o razvoju i unapređivanju opšte kulture bezbednosti i zdravlja na radu
Čl. 63. st. 1.	Dobija obaveštenja i savete od inspektora rada o

---

tač. 6.	bezbednosti i zdravlju na radu kao i o mogućnostima sprovođenja zakona na najefikasniji način
---------	---

---

Napomena: U tabelarnom prikazu neke odredbe Zakona su slobodno interpretirane u sažetom obimu, zato prilikom primene treba pogledati izvorni tekst Zakona.

## 8. PRILOZI

### **Konvencija 155 o zaštiti na radu, zdravstvenoj zaštiti i radnoj okolini («Službeni list SFRJ» - Međunarodni ugovori, broj 7/87)**

Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada, koju je u Ženevi sazvao Administrativni savet Međunarodnog biroa rada i koja se sastala na 67. zasedanju 3. juna 1981 godine,

Pošto je odlučila da usvoji određene predloge o zaštiti na radu, zdravstvenoj zaštiti i radnoj sredini, što je 6. tačka dnevnog reda zasedanja i

Pošto je odlučila da ovi predlozi budu sačinjeni u formi međunarodne konvencije,

usvaja 22. juna 1981 godine sledeću konvenciju, pod nazivom Konvencija o zaštiti na radu i zdravstvenoj zaštiti, 1981.

#### **I. OBLAST PRIMENE I DEFINICIJE**

##### Član 1.

1. Ova konvencija primenjuje se na sve grane privredne delatnosti.
2. Članica koja ratifikuje ovu konvenciju može, posle konsultacija, u najranijoj mogućoj fazi, sa zainteresovanim organizacijama poslodavaca i radnika, da isključi iz svoje primene, delimično ili u celini, određene grane privredne delatnosti, kao što su pomorska plovidba ili ribarenje, u kojima se javljaju posebni problemi suštinskog karaktera.
3. Svaka članica koja ratifikuje ovu konvenciju treba u svom prvom izveštaju o primen konvencije, koji podnosi na osnovu člana



---

22. Ustava Međunarodne organizacije rada, da navede sve grane koje su isključene shodno stavu 2. ovog člana obrazlažući ta isključenja i opisujući mere koje su preduzete da se obezbedi odgovarajuća zaštita radnika u isključenim granama, a u kasnijim izveštajima treba da navede napredak postignut u cilju šire primene.

Član 2.

1. Ova konvencija primenjuje se na sve radnike u obuhvaćenim granama privredne delatnosti.

2. Članica koja ratifikuje ovu konvenciju može, posle konsultacija, u najranijoj mogućoj fazi sa zainteresovanim organizacijama poslodavaca i radnika, da isključi iz svoje primene, delimično ili u celini, ograničene kategorije radnika u odnosu na koje postoje posebne teškoće.

3. Svaka članica koja ratifikuje ovu konvenciju treba u svom prvom izveštaju o primeni Konvencije, koji se podnosi da navede, na osnovu člana 22. Ustava Međunarodne organizacije rada, sve ograničene kategorije radnika koje su isključene shodno stavu 2. ovog člana, obrazlažući to isključenje, a u kasnijim izveštajima treba da navede napredak postignut u cilju šire primene.

Član 3.

Za svrhe ove konvencije:

a) izraz "grane privredne delatnosti" obuhvata sve grane u kojima su radnici zaposleni, uključujući i javne službe;

b) izraz "radnici" obuhvata sva zaposlena lica, uključujući i državne službenike;

c) izraz "radno mesto" obuhvata sva mesta na kojima je potrebno da radnici budu ili da dođu do njih zbog svog posla, a koja su pod direktnom ili indirektnom kontrolom poslodavaca;

d) izraz "propisi" obuhvata sve odredbe kojima su nadležni organ, odnosno organi dali snagu zakona;

e) izraz "zdravlje" u odnosu na rad, ne ukazuje samo na odsustvo bolesti, odnosno slabosti nego i na fizičke i mentalne elemente koji utiču na zdravlje, a koji su direktno povezani sa higijensko-tehničkom zaštitom na radu.

---

## II. PRINCIPI NACIONALNE POLITIKE

### Član 4.

1. Svaka članica treba, u skladu s nacionalnim uslovima i praksom i u konsultacijama sa najreprezentativnijim organizacijama poslodavaca i radnika, da formuliše, sprovodi i periodično revidira jedinstvenu nacionalnu politiku o zaštiti na radu, zdravstvenoj zaštiti i radnoj sredini.

2. Cilj ove politike treba da bude sprečavanje nesreća na radu, profesionalnih oboljenja i ostalih povreda na radu koje su posledica rada ili koje su povezane sa radom ili se dešavaju u toku rada, svodeći na najmanju moguću meru, koliko je to izvodljivo, uz roke opasnosti u radnoj sredini.

### Član 5.

Politika iz člana 4. ove konvencije treba da vodi računa o sledećim glavnim aktivnostima ako one utiču na sigurnost i zdravlje na radu i na radnu sredinu:

- a) projektovanje, testiranje, izbor, zamena, instalisanje, aranžiranje, korišćenje i održavanje materijalnih elemenata rada (radna mesta, radna sredina, alat, mašine i oprema, hemijske, fizičke i biološke supstance i agensi, procesi rada);
- b) odnosi između materijalnih elemenata rada i lica koja obavljaju ili kontrolišu taj rad i prilagođavanje mašina, opreme, radnog vremena, organizacije rada i radnih procesa fizičkim i mentalnim sposobnostima radnika;
- c) osposobljavanje, uključujući i potrebnu obuku, kvalifikacija i motivacija zainteresovanih lica, u ovom ili onom svojstvu, za postizanje odgovarajućeg nivoa zaštite na radu i zdravstvene zaštite;
- d) komuniciranje i saradnja na nivou radne grupe i preduzeća, kao i na svim drugim odgovarajućim nivoima do nacionalnog nivoa, uključujući i taj nivo;
- e) zaštita radnika i njihovih predstavnika od disciplinskih mera zbog akcija koje su oni na odgovarajući način preduzeli u skladu sa politikom iz člana 4. ove konvencije.

### Član 6.

---

Pri formulisanju politike iz člana 4. ove konvencije treba naznačiti odnosne funkcije i odgovornosti javnih organa vlasti, poslodavaca, radnika i ostalih tela, odnosno lica zainteresovanih za zaštitu na radu, zdravstvenu zaštitu i radnu sredinu, vodeći računa i o komplementarnom karakteru tih odgovornosti i nacionalnim uslovima i praksi.

Član 7.

Stanje zaštite na radu, zdravstvene zaštite i radne sredine treba revidirati u odgovarajućim intervalima, celovito ili u određenim oblastima, da bi se uočili najkrupniji problemi, razviju efikasni metodi za njihovo rešavanje, utvrde prioriteta za akcije i ocene rezultati.

### III. AKCIJA NA NACIONALNOM PLANU

Član 8.

Svaka članica treba, zakonom, odnosno propisom ili na bilo koji drugi način, koji je saglasan sa nacionalnim uslovima i praksom i u konsultacijama sa zainteresovanim organizacijama poslodavaca i radnika, da preduzima mere koje mogu biti potrebne za primenu člana 4. ove konvencije.

Član 9.

1. Primenu zakona i propisa o zaštiti na radu, zdravstvenoj zaštiti i radnoj sredini treba obezbediti odgovarajućim i pogodnim sistemom inspekcije.

2. U sistemu kontrole treba predvideti odgovarajuće kazne za kršenje zakona i propisa.

Član 10.

Treba preduzeti mere za usmeravanje poslodavaca i radnika da bi im se pomoglo u ispunjavanju zakonskih obaveza.

Član 11.

Da bi se sprovodila u delo politika iz člana 4. ove konvencije, nadležni organ, odnosno organi treba da obezbede progresivno obavljanje sledećih zadataka:

a) utvrđivanje, kad to karakter i stepen opasnosti zahtevaju, uslova projektovanja gradnje i situacionog plana preduzeća, početak njihovog rada, glavne izmene koje utiču na njih i promene u njihovoj nameni,

---

bezbednost tehničke opreme koja se koristi na radu, kao i primenu postupka koje su utvrdili nadležni organi;

b) određivanje radnih procesa, supstancija i agenasa izlaganje kojima treba da bude zabranjeno, ograničeno ili uslovljeno odobrenjem, odnosno kontrolom nadležnog organa, odnosno nadležnih organa; treba uzeti u obzir i opasnost po zdravlje koja je posledica istovremenog izlaganja nekim supstancijama ili agensima;

c) utvrđivanje i primena postupka za prijavljivanje nesreća na radu i profesionalnih oboljenja od strane poslodavaca i, gde to odgovara, ustanova osiguranja i ostalih direktno zainteresovanih, kao i izrada godišnjih statistika o nesrećama na radu i profesionalnim oboljenjima;

d) sprovođenje anketa tamo gde su nesreće na radu, profesionalna oboljenja i ostale povrede do kojih dođe u toku rada ili u vezi sa radom najverovatnije posledica teške situacije;

e) objavljivanje, svake godine, informacija o merama koje su preduzete saglasno politici iz člana 4. ove konvencije i o nesrećama na radu, profesionalnim oboljenjima i svim drugim povredama do kojih dođe u toku rada ili u vezi sa radom;

f) uvođenje, odnosno razvoj, u skladu sa nacionalnim uslovima i mogućnostima, sistema istraživanja hemijskih, fizičkih ili bioloških agenasa sa stanovišta opasnosti za zdravlje radnika.

#### Član 12.

Treba preduzeti mere, u skladu sa nacionalnim zakonom i praksom, kojima bi se obezbedilo da se oni koji projektuju, proizvode, uvoze, obezbeđuju ili prenose mašine, opremu ili supstancije za profesionalne svrhe:

a) uvere da, ako je to izvodljivo, mašine, oprema ili supstancije ne predstavljaju opasnost za bezbednost i zdravlje onih koji ih pravilno koriste;

b) da stave na raspolaganje informacije o pravilnom instalisanju i korišćenju mašina i opreme i pravilnom korišćenju supstancija i informacije o opasnostima koje predstavljaju mašine i oprema i opasnim svojstvima hemijskih supstancija i fizičkih i bioloških agenasa ili proizvoda, kao i uputstva o tome kako izbeći poznate opasnosti;

---

c) da proučavaju i istražuju ili na neki drugi način prate naučna i tehnička znanja potrebna da bi se ispunili uslovi iz podstavova (a) i (b) ovog člana.

Član 13.

Radnik koji je napustio radno mesto kad ima opravdan razlog da veruje da postoji neposredna i ozbiljna opasnost za njegov život, odnosno zdravlje treba da bude zaštićen od neopravdanih posledica u skladu sa nacionalnim uslovima i praksom.

Član 14.

Treba preduzeti mere, na način koji odgovara nacionalnim uslovima i praksi, kako bi se podsticalo uključivanje pitanja zaštite na radu, zdravstvene zaštite i radne sredine na svim nivoima obrazovanja i obuke, uključujući i više tehničko, medicinsko i stručno obrazovanje, na način koji zadovoljava potrebe svih radnika za obukom.

Član 15.

1. Da bi se obezbedila povezanost politike iz člana 4. ove konvencije i mera za njenu primenu, svaka članica treba, posle konsultacija, u najranijoj mogućoj fazi, sa najrepresentativnijim organizacijama poslodavaca i radnika i sa drugim ustanovama, zavisno od slučaja, da preduzima mere koje odgovaraju nacionalnim uslovima i praksi kako bi se obezbedila potrebna koordinacija između raznih organa i tela zaduženih za primenu drugog i trećeg dela ove konvencije.

2. Kad god to okolnosti zahtevaju i nacionalni uslovi i praksa dozvoljavaju, ove mere treba da obuhvate i osnivanje jednog centralnog organa.

#### **IV. MERE NA NIVOU PREDUZEĆA**

Član 16.

1. Od poslodavaca treba zahtevati da obezbede, koliko je to izvodljivo, da radna mesta, mašine, oprema i procesi pod njihovom kontrolom budu bezbedni i bez opasnosti za zdravlje.

2. Od poslodavaca treba zahtevati da obezbede, koliko je to izvodljivo, da hemijske, fizičke i biološke supstancije i agensi koji su pod njihovom kontrolom budu bez opasnosti za zdravlje kad se preduzmu određene mere zaštite.

---

3. Od poslodavaca treba zahtevati da obezbede, gde je to potrebno, odgovarajuću zaštitnu odeću i opremu da bi se predupredile, koliko je to razumno i izvodljivo, opasnosti od nesreća ili štetne posledice po zdravlje.

Član 17.

Kad god dva ili više preduzeća obavljaju poslove istovremeno na jednom radnom mestu ona treba da sarađuju na primeni odredaba ove konvencije.

Član 18.

Od poslodavaca treba zahtevati da predvide, gde god je to potrebno, mere za rešavanje bitnih slučajeva i nesreća, uključujući i odgovarajuće aranžmane za pružanje pravne pomoći.

Član 19.

Na nivou preduzeća treba preduzeti mere:

- a) da radnici, u toku obavljanja svog rada, sarađuju na ispunjavanju obaveza koje ima njihov poslodavac;
- b) da predstavnici radnika u preduzećima sarađuju sa poslodavcem u oblasti zaštite na radu i zdravstvene zaštite;
- c) da se predstavnicima radnika u preduzeću daju odgovarajuće informacije o merama koje je preduzeo poslodavac da obezbedi njihovu zaštitu na radu i zdravstvenu zaštitu i da mogu da konsultuju svoje predstavničke organizacije o tim informacijama, pod uslovom da ne otkrivaju poslovne tajne;
- d) da se radnicima i njihovim predstavnicima u preduzeću obezbedi obuka u oblasti zaštite na radu i zdravstvene zaštite; odgovarajuća
- e) da se radnicima ili njihovim predstavnicima i, zavisno od slučaja, njihovim predstavničkim organizacijama u preduzeću omogući, u skladu sa nacionalnim zakonima i praksom, da razmotre sve aspekte zaštite na radu povezane sa njihovim radom, kao i da ih poslodavac konsultuje o tim pitanjima; za tu svrhu mogu se, uz zajednički sporazum, u preduzeće dovesti spoljni tehnički savetnici;
- f) da radnik odmah prijavi svom neposrednom pretpostavljenom svaku situaciju za koju ima objektivnih razloga da veruje da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost za njegov život ili zdravlje; dok

---

poslodavac ne preduzme mere da se to ispravi, ako je potrebno, on ne može da zahteva od radnika da se vrate na mesto rada ako i dalje postoji stalna neposredna i ozbiljna opasnost za život ili zdravlje.

Član 20.

Saradnja između poslodavaca i radnika, odnosno njihovih predstavnika u preduzeću treba da predstavlja osnovni element organizacionih i ostalih mera preduzetih shodno čl. 16. do 19. ove konvencije.

Član 21.

Mere zaštite na radu i zdravstvene zaštite ne treba da povlače nikakve troškove za radnike.

## V. ZAVRŠNE ODREDBE

Član 22.

Ovom konvencijom se ne revidira ni jedna međunarodna konvencija ili preporuka o radu.

Član 23.

Formalna ratifikacija ove konvencije dostavlja se generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada radi registracije.

Član 24.

1. Ova konvencija obavezuje samo one članice Međunarodne organizacije rada čiju je ratifikaciju registrovao generalni direktor.
2. Konvencija stupa na snagu 12 meseci od datuma kad je generalni direktor registrovao ratifikacije dve članice.
3. Posle toga, ova konvencija stupa na snagu, za svaku članicu, 12 meseci od datuma registrovanja njene ratifikacije.

Član 25.

1. Članica koja je ratifikovala ovu konvenciju može da je otkáže po isteku deset godina od datuma kad je prvi put stupila na snagu, aktom koji se dostavlja generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada radi registracije. To otkazivanje stupa na snagu po isteku jedne godine od datuma registracije Konvencije.
2. Svaka članica koja je ratifikovala ovu konvenciju i koja u toku godine koja sledi posle isteka perioda od deset godina pomenutog u prethodnom stavu ne iskoristi pravo na otkazivanje predviđeno ovim

---

članom, biće obavezna za sledeći period od deset godina, a posle toga može da otkáže ovu konvenciju po isteku svakog desetogodišnjeg perioda pod uslovima predviđenim ovim članom.

Član 26.

1. Generalni direktor Međunarodnog biroa rada treba da obavesti sve članice Međunarodne organizacije rada o registrovanju svih ratifikacija i otkazivanja koje su mu dostavile članice Organizacije.

2. Kad bude obavestavao članice Organizacije o registrovanju druge ratifikacije koja mu je dostavljena, generalni direktor će skrenuti pažnju članicama organizacije na datum stupanja Konvencije na snagu.

Član 27.

Generalni direktor Međunarodnog biroa rada dostavlja generalnom sekretaru Ujedinjenih nacija, radi registracije, u skladu sa članom 102. Povelje Ujedinjenih nacija sve podatke o svim ratifikacijama i otkazivanjima koje je on registrovao u skladu sa odredbama prethodnih članova.

Član 28.

Kad to bude smatrao potrebnim, Administrativni savet Međunarodnog biroa rada će podneti Generalnoj konferenciji izveštaj o primeni ove konvencije i razmotriće da li je poželjno da se na dnevni red Konferencije stavi pitanje njene celovite ili delimične revizije.

Član 29.

1. Ako Konferencija usvoji novu konvenciju kojom se revidira ova konvencija, u celini ili delimično, onda, ukoliko se novom konvencijom drugačije ne predviđa:

a) ratifikovanje nove konvencije kojom se vrši revizija povlači ipso jure neposredno otkazivanje ove konvencije, bez obzira na odredbe člana 25, ako i kada nova konvencija kojom se vrši revizija stupi na snagu;

b) od datuma stupanja na snagu nove konvencije kojom se vrši revizija, ova konvencija prestaje da bude otvorena članicama za ratifikaciju.

2. Ova konvencija u svakom slučaju ostaje na snazi u svom sadašnjem obliku i sadržaju za one članice koje suje ratifikovale ali nisu ratifikovale konvenciju kojom se vrši revizija.



---

Član 30.

Engleska i francuska verzija teksta ove konvencije poednako su punovažne.

Predsednik Konferencije,  
Alioune Diagne, s. r.  
Generalni direktor Međunarodnog biroa rada,  
Francis Blanchard, s. r.

**Direktiva EU 89/391/EES (1989) o uvođenju mera  
za podsticanje poboljšanja bezbednosti i zdravlja  
radnika na radu**

Službeni list L 183, 29/06/1989, str.0001-008  
Finsko specijalno izdanje: Odeljak 5 Sveska 4 str.0146  
Švedsko specijalno izdanje: Odeljak 5 Sveska 4 str. 0146

Tekst:

**DIREKTIVA SAVETA** od 12.juna 1989.godine o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja bezbednosti i zdravlja radnika na radu

**SAVET EVROPSKE ZAJEDNICE**

Uzimajući u obzir Sporazum o ustanovljivanju Evropske Ekonomske Zajednice, a naročito član 118a istog,

Uzimajući u obzir predlog Komisije (1) dat nakon konsultacija sa savetodavnim komitetom za bezbednost, higijenu i zaštitu zdravlja na radu,

U saradnji sa evropskim Parlamentom (2),

Uzimajući u obzir mišljenje Ekonomskog i socijalnog kimoteta (3),

Budući da član 118a Sporazuma obezbeđuje da će Savet usvojiti, putem Direktiva, minimalne zahteve za podsticanje poboljšanja , naročito u radnom okruženju, da će garantovati bolji nivo zaštite uslova bezbednosti i zdravlja radnika;

---

Budući da ova Direktiva ne opravdava nikakvo smanjenje nivoa zaštite koja je već postignuta u pojedinim Zemljama članicama, Zemlja članica koja je angažovana, po Sporazumu, mora da podstakne poboljšanje uslova u ovoj oblasti i da uskladi uslove dok održava načinjena poboljšanja;

Budući da je poznato da radnici mogu biti izloženi dejstvima opasnih faktora čovekove okoline na radnom mestu u toku svog radnog veka;

Budući da, u skladu sa članom 118a Sporazuma, takve Direktive moraju da izbegnu nametanje administrativnih, finansijskih i zakonskih ograničenja koji bi onemogućili stvaranje i razvoj malih i srednjih preduzeća;

Budući da je Komisiji dostavila svoje programe u vezi bezbednosti, higijene i zdravlja na radu (4) što omogućuje usvajanje Direktiva koje su osmišljene da garantuju bezbednost i zdravlje na radu;

Budući da je Savet u svojoj rezoluciji od 21. decembra 1987. godine o bezbednosti, higijeni i zdravlju na radu (5) naveo nameru Komisije da podnese Savetu u bliskoj budućnosti Direktivu o organizaciji bezbednosti i zdravlja radnika na radnim mestima;

Budući da je u februaru 1988. godine Evropski Parlament usvojio četiri rezolucije nakon debate o unutrašnjem tržištu i zaštiti radnika; budući da su te rezolucije naročito pozvale Komisiju da sačini okvirnu Direktivu koja će služiti kao osnova za specifičnije Direktive koje pokrivaju sve rizike koji su u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radnom mestu;

Budući da su zemlje članice imale odgovornost da podstaknu poboljšanja u bezbednosti i zdravlju radnika na njihovoj teritoriji; budući da preduzimanje mera za zaštitu zdravlja i bezbednosti radnika na radu takođe pomaže, u izvesnim slučajevima, da se očuva zdravlje i verovatno bezbednost lica;

Budući da se pravni sistemi Zemalja članica koji se bave bezbednosti i zdravljem na radnom mestu uveliko razlikuju i da ih je potrebno unaprediti; budući da nacionalne odredbe po ovom pitanju, koje često uključuju tehničke specifikacije i/ili samo-regulirajuće

---

standarde, mogu da rezultuju različitim nivoima bezbednosti i zaštite zdravlja i dozvole konkurenciju na račun bezbednosti i zdravlja;

Budući da je pojava nesrećnih slučajeva na radu i profesionalnih oboljenja još uvek velika; budući da se moraju uvesti ili poboljšati preventivne mere bez odlaganja radi očuvanja bezbednosti i zdravlja radnika i obezbeđenja većeg nivoa zaštite;

Budući da, u cilju obezbeđenja poboljšanog nivoa zaštite, radnici i/ili njihovi zastupnici moraju da budu obavešteni o rizicima po njihovu bezbednost i zdravlje i o merama koje su potrebne da bi se smanjili ili eliminisali ti rizici; budući da oni takođe moraju da budu u položaju da doprinesu, putem balansirano učešća u skladu sa nacionalnim zakonima i/ili praksom, da se obezbede i preduzmu neophodne zaštitne mere;

Budući da su informacije, dijalog i balansirano učešće o bezbednosti i zdravlju na radu moraju razvijati između poslodavca i radnika i/ili njihovih zastupnika putem odgovarajućih procedura i instrumenata, u skladu sa nacionalnim zakonima i/ili praksom;

Budući da je poboljšanje bezbednosti, higijene i zdravlja na radu cilj koji ne treba pretpostaviti čisto ekonomskom razmatranju;

Budući da će poslodavci biti obavezni da stalno budu obaveštavani o najnovijim dostignućima u tehnologiji i naučnim otkrićima što se tiče konstituisanja radnih mesta, mora se voditi računa o opasnostima u njihovim preduzećima, i da s tim u vezi obaveštavaju predstavnike radnika da mogu da sprovedu prava učešća po ovoj Direktivi, da bi bili u stanju da garantuju bolji nivo zaštite zdravlja i bezbednosti radnika;

Budući da se odredbe ove Direktive primenjuju, ne utiči na striktnije sadašnje i buduće odredbe Zajednice, na sve rizike a naročito one koji proističu iz upotrebe na radu hemijskih, fizičkih i bioloških agenasa koje regulišu Direktiva 80/1107/EEC (6), poslednji put izmenjena Direktivom 88/642/EEC (7);

Budući da, u skladu sa Odlukom Saveta 74/325/EEC, Komisija treba da konsultuje savetodavni komitet za bezbednost, higijenu i zaštitu zdravlja na radnom mestu kako bi Komitet formulisao predloge na ovom polju;

Budući da je potrebno da se ustanovi Komitet sastavljen od članova nominovanih od strane Zemalja članica radi pomoći Komisiji u

---

tehničkom modifikovanju pojedinačnih Direktiva koje su sastavni deo ove Direktive,

## **USVOJIO JE OVU DIREKTIVU POGLAVLJE I**

### **OPŠTE ODREDBE**

#### Član 1.

##### Cilj

1. Cilj ove Direktive je da uvede mere za podstrek poboljšanja bezbednosti i zdravlja radnika na radu.

2. S tim u vezi ona sadrži opšte principe u vezi prevencije od profesionalnih rizika, zaštite bezbednosti i zdravlja, eliminacije rizika i faktora koji mogu da izazovu nesrećne slučajeve, principe informisanja, konsultovanja, balansiranog učešća u skladu sa nacionalnim zakonima i/ili praksom i obuke radnika i njihovih predstavnika, kao i opšte smernice za pripremu pomenutih principa.

3. Ova će se Direktiva primenjivati ne utičući na postojeće ili buduće nacionalne i odredbe Zajednice koje su povoljnije za zaštitu bezbednosti i zdravlja radnika na radu.

#### Član 2.

##### Svrha

1. Ova Direktiva će se primenjivati na sve sektore aktivnosti, i javne i privatne (industrijske, poljoprivredne, komercijalne, administrativne, uslužne, obrazovne, kulturne, zabavne, itd.).

2. Ova se Direktiva neće primenjivati tamo gde karakteristike svojstvene izvesnim specifičnim aktivnostima javnih službi, kao što je vojska ili policija, ili izvesnim specifičnim aktivnostima u službama civilne zaštite, dolaze u konflikt sa njom. U tom slučaju, bezbednost i zdravlje radnika mora se obezbediti koliko je to moguće u svetlu namene ove Direktive.

#### Član 3.

##### Definicije

U sprovođenju ove Direktive, sledeći izrazi će imati sledeće značenje:

---

a) radnik: svako lice koje je zaposleno od strane poslodavca, uključujući stažiste i zanatlije, ali ne uključujući domaću poslugu;

b) poslodavac: svako fizičko ili pravno lice koje je u odnosu zapošljavanja sa radnikom i ima odgovornost za preduzeće i/ili poslovanje;

c) predstavnici radnika sa specifičnom odgovornošću za bezbednost i zdravlje radnika: svako izglasano, odabrano ili delegirano lice u skladu sa nacionalnim zakonima i/ili praksom da predstavlja radnike u sferi gde nastaju problemi u vezi sa bezbednošću i zaštitom zdravlja radnika na radu;

d) prevencija: svi koraci ili mere koji se preduzimaju ili planiraju na svim nivoima rada u preduzeću za sprečavanje profesionalnih rizika.

#### Član 4.

1. Zemlje članice će preduzeti neophodne korake da obezbede da poslodavci i predstavnici radnika budu podložni zakonskim odredbama neophodnih za primenu ove Direktive.

2. Narочito, Zemlje članice će obezbediti odgovarajuću kontrolu i nadzor.

### POGLAVLJE II

#### **OBAVEZE POSLODAVCA**

#### Član 5.

##### Opšte odredbe

1. Poslodavac će imati dužnost da obezbedi bezbednost i zdravlje radnika u svakom aspektu rada.

2. Kada, u skladu sa članom 7. (3), poslodavac angažuje spoljno kompetentno uslužno preduzeće ili lica, to ga neće osloboditi odgovornosti u ovoj oblasti.

3. Obaveze radnika na polju bezbednosti i zdravlja na radu neće uticati na principe odgovornosti poslodavca.

4. Ova Direktiva neće ograničiti opciju Zemalja članica da sprovedu eliminisanje ili ograničenje odgovornosti poslodavaca u slučajevima koji se javljaju zbog neobičnih i nepredvidivih okolnosti,

---

van kontrole poslodavca, ili u slučaju izuzetnih događaja, čije posledice ne mogu da se izbegnu uprkos sprovođenju svih mera.

Zemlje članice ne moraju da koriste pomenutu u prvoj pod - tački.

#### Član 6.

##### Opšte obaveze poslodavca

1. U okviru konteksta odgovornosti, poslodavac će preduzeti mere neophodne za bezbednost i zaštitu zdravlja radnika, uključujući prevenciju od profesionalnih rizika i obezbeđenje informisanja i obuke, kao i obezbeđenje neophodnih organizacija i sredstava. Poslodavac će biti uopzoren na potrebu da prilagodi ove mere uzimajući u obzir izmenjene okolnosti i cilj da poboljša postojeće stanje.

2. Poslodavac će primeniti mere pomenute u prvoj pod-tački tačke 1. na osnovu sledećih opštih principa prevencije:

a) izbegavanje rizika;  
b) procena rizika koji se ne mogu izbeći;  
c) borba protiv rizika na samom izvoru;  
d) prilagođavanje rada pojedincu, naročito kada je u pitanju konstruisanje radnog mesta, izbor radne opreme i izbor radnih i proizvodnih metoda, sa osvrtom, naročito, na izbegavanje monotonog rada i rada pri već određenoj brzini i smanjenje njihovog dejstva na zdravlje.

e) prilagođavanje tehničkom napretku;  
f) zamena opasnih manje opasnim ili potpuno bezopasnim sredstvima;

g) razvoj koherentne sveukupne politike prevencije koja pokriva tehnologiju, organizaciju posla, radne uslove, socijalne odnose i uticaj faktora koji su u vezi sa radnim okruženjem.;

h) davanje prioriteta kolektivnim zaštitnim merama u odnosu na pojedinačne mere zaštite;

i) davanje odgovarajućih uputstava radnicima.

3. Ne utičući na druge odredbe ove Direktive, poslodavac će, vodeći računa o prirodi aktivnosti preduzeća i/ili ustanove:

a) proceniti rizike po bezbednost i zdravlje radnika, inter alia u izboru radne opreme, hemijskih supstanci ili preparata koji se koriste, i opremi radnih mesta.

---

b) Nakon ove procene i ukoliko je neophodno, preventivne mere i radne i proizvodne metode koje se primenjuju od strane poslodavca moraju da:

- obezbede poboljšanje nivoa zaštite koja se omogućuje radnicima u vezi bezbednosti i zdravlja,

- se ugrade u sve aktivnosti preduzeća i/ili ustanove i to na svim hijerarhijskim nivoima,

c) kada poverava posao radniku, uzeti u obzir radnikove sposobnosti imajući u vidu zdravlje i bezbednost;

d) obezbedi da planiranje i uvođenje novih tehnologija budu prethodno predmet konsultovanja sa radnicima i/ili njihovim predstavnicima, u pogledu posledica koje proističu iz izbora opreme, radnih uslova i radnog okruženja po bezbednost i zdravlje radnika,

e) preduzmu odgovarajuće korake da bi obezbedili da samo radnici koji su dobili odgovarajuća uputstva mogu da imaju pristup prostoru gde postoji ozbiljna i specifična opasnost.

4. Ne utičući na druge odredbe ove Direktive, u slučaju kada nekoliko preduzeća dele radni prostor, poslodavci će saradivati u primeni odredaba koje se tiču bezbednosti, zdravlja i profesionalne higijene, i vodeći računa o prirodi aktivnosti, koordiniraće svoje aktivnosti po pitanjima zaštite i prevencije od profesionalnih rizika, i obaveštavaće jedni druge kao i svoje radnike i / ili predstavnike radnika o tim rizicima.

5. Finansijski troškovi za mere u vezi bezbednosti, higijene i zdravlja na radu ni u kom slučaju ne smeju da idu na teret radnika.

#### Član 7.

##### Usluge zaštite i preventive

1. ne utičući na obaveze koje su navedene u članu 5. i 6., poslodavac će imenovati jednog ili više radnika da vrše aktivnosti koje su u vezi sa zaštitom i prevencijom od profesionalnih rizika za preduzeće i/ili ustanovu.

2. imenovani radnici ne smeju biti u lošijem položaju zbog svojih aktivnosti koje su u vezi sa zaštitom i prevencijom od profesionalnih rizika. Imenovanim radnicima će biti dozvoljeno da provode određeno vreme da bi ispunili svoje obaveze koje proističu iz ove Direktive.

---

3. Ukoliko se te zaštitne i preventivne mere ne mogu organizovati zbog nedostataka kompetentnog osoblja u preduzeću i/ili ustanovi, poslodavac će angažovati kompetentne eksterne službe.

4. ukoliko poslodavac angažuje te službe ili lica, on će ih obavestiti o faktorima za koje se zna da utiču, ili se sumnja da utiču na bezbednost i zdravlje radnika i oni moraju imati pristup informacijama pomenutim u članu 10 (2).

5. U svakom slučaju:

- imenovani radnici moraju da poseduju neophodne sposobnosti i neophodna sredstva,
- eksterne službe ili lica koja se konsultuju moraju da imaju neophodnu stručnost i neophodno osoblje i profesionalna sredstva, i
- potrebno je da bude dovoljno imenovanih radnika i eksternih službi ili lica koja se konsultuju da bi mogli da se bave organizacijom zaštitnih i preventivnih mera, vodeći računa o veličini preduzeća i/ili ustanove i/ili opasnostima kojima su radnici izloženi i njihovoj raspodeli po celom preduzeću i/ili ustanovi.

6. Zaštita od i prevencija rizika po zdravlje i bezbednost, koja je predmet ovog člana, biće odgovornost jednog ili više radnika, jedne službe ili posebnih službi unutar ili van preduzeća i/ili ustanove. Radnik(radnici) i/ili agencija (agencije) moraju da rade zajedno kad god je to neophodno.

7. Zemlje članice mogu da definišu, u svetlu prirode aktivnosti i veličine preduzeća, kategorije preduzeća u kojima poslodavac, pod uslovom da je kompetentan, može sam da preuzme odgovornost za mere o kojima je bilo reči u tački 1.

8. Zemlje članice mogu da definišu neophodne sposobnosti i stručnost pomenute u tački 5. One mogu da odrede dovoljan broj pomenut u tački 5.

#### Član 8.

Prava pomoć, protiv-požarna zaštita i evakuacija radnika, ozbiljna i neizbežna opasnost

1. Poslodavac će:



---

- preduzeti neophodne mere za prvu pomoć, protiv-požarnu zaštitu i evakuacija radnika, koje su prilagođene prirodi aktivnosti i veličini preduzeća i/ili ustanove imajući u vidu i druga prisutna lica,

- načiniti neophodne ugovore sa eksternim službama, naročito po pitanju prve pomoći, hitnoj medicinskoj pomoći, spašavanju radnika i protiv požarne zaštite.

2. U skladu sa tačkom 1. poslodavac će, inter alia za prvu pomoć, protiv požarnu zaštitu i evakuaciju radnika, imenovati radnike od kojih će zahtevati da primene ove mere.

3. Poslodavac će:

- što pre moguće obavestiti sve radnike koji su, ili mogu biti, izloženi ozbiljnoj ili neizbežnoj opasnosti od rizika koji je u pitanju i merama preduzetim ili koje treba preduzeti u vezi zaštite;

- stupiti u akciju i dati uputstva da bi omogućio radnicima u slučaju ozbiljne, neposredne i neizbežne opasnosti da prekinu rad i/ili odmah napuste radno mesto i odu na bezbedno mesto;

- u izuzetnim slučajevima koji su sasvim razložni, se uzdržati da zahteva od radnika da nastave posao u radnoj situaciji gde još uvek postoji ozbiljna i neposredna opasnost.

4. Radnici koji, u slučaju ozbiljne, neposredne i neizbežne opasnosti, napuste svoja radna mesta i/ili opasnu zonu ne smeju da se kažnjavaju zbog svog dela i moraju se zaštititi od bilo KOJIH štetnih i neopravdanih posledica, u skladu sa nacionalnim zakonima i/ili praksom.

5. Poslodavac će obezbediti svim radnicima da budu u stanju, u slučaju ozbiljne i neposredne opasnosti po njih i/ili druga lica, a kada se ne može stupiti u vezu sa nadležnim pretpostavljenim, da preduznu odgovarajuće korake u svetlu onog što znaju i tehničkih mera na raspolaganju, da bi izbegli posledice takve opasnosti.

Njihove akcije neće ih dovesti ni u kakvu nepriliku, osim ukoliko se budu ponašali nepažljivo ili su postupili neodgovorno.

#### Član 9.

Razne obaveze poslodavca

1. Poslodavac će:

a) biti u posedu ocene rizika po bezbednost i zdravlje na radu, uključujući one grupe radnika koje su izložene naročitom riziku;

---

b) odlučiti o zaštitnim merama koje treba preduzeti i, ukoliko je potrebno, zaštitnoj opremi koja treba da se upotrebi;

c) da sačini i čuva spisak profesionalnih nesrećnih slučajeva koji su rezultovali time da radnik nije sposoban za rad više od tri radna dana;

d) da sačini za odgovorne organe i u skladu sa nacionalnim zakonima i/ili praksom, izveštaj o profesionalnim nesrećnim slučajevima koje su pretrpeli radnici.

2. Zemlje članice će definisati, u svetlu prirode aktivnosti i veličine preduzeća, obaveze koje različite kategorije preduzeća moraju da preuzmu u vezi sa sastavljanjem dokumentima koji su navedeni u tački 1 (a) i (b) i prilikom pripreme dokumenata koji su navedeni u tački 1 (c) i (d).

#### Član 10.

##### Obaveštenja za radnike

1. Poslodavac će preduzeti odgovarajuće mere kako bi radnici i/ili njihovi predstavnici u preduzeću i/ili ustanovi dobili, u skladu sa nacionalnim zakonima i/ili praksom i vodeći računa, inter alia, o veličini preduzeća i/ili ustanove, sve neophodne informacije koje se tiču:

a) rizika po bezbednost i zdravlje i zaštitnih i preventivnih mera i aktivnosti u prduzeću i/ili ustanovi uopšte i na svakoj vrsti radnog mesta i/ili posla;

b) mera koje se preduzimaju u skladu sa članom 8(2).

2. Poslodavac će preduzeti odgovarajuće mere kako bi poslodavci radnika iz bilo kog drugog preduzeća i/ili ustanove koji su angažovani u njegovom preduzeću i/ili ustanovi dobili, u skladu sa nacionalnim zakonima i/ili praksom, odgovarajuća obaveštenja u vezi pitanja koja su navedena u tački 1 (a) i (b) a koja treba dotičnim radnicima.

3. Poslodavac će preduzeti odgovarajuće mere za radnike sa specifičnim funkcijama u zaštiti bezbednosti i zdravlja radnika, ili njihove predstavnike sa specifičnim odgovornostima za bezbednost i zdravlje radnika da bi imali mogućnost da vrše svoje funkcije a u skladu sa nacionalnim zakonima i/ili praksom, da bi:

a) procenili rizik i zaštitne mere navedene u članu 9. (1) (a) i (b);

- 
- b) sačinili spisak i izveštaje navedene u članu 9. (1) (c) i (d);
  - c) dali obaveštenja o zaštitnim i preventivnim merama, agencijama koje vrše nadzor i organima odgovornim za bezbednost i zdravlje.

#### Član 11.

##### Konsultovanje i učešće radnika

1. Poslodavac će konsultovati radnike i/ili njihove predstavnike i dozvoliti im da uzmu učešća u diskusijama po svim pitanjima koja se odnose na bezbednost i zdravlje na radu. Ovo predstavlja:

- konsultovanje radnika,
- pravo radnika i/ili njihovih predstavnika da čine predloge,
- balansirano učešće u skladu sa nacionalnim zakonima i/ili praksom.

a) Radnici ili njihovi predstavnici sa specifičnom odgovornošću za bezbednost i zdravlje radnika će učestvovati na jedan izbalansiranačin, u skladu sa nacionalnim zakonima i/ili praksom, ili će ih poslodavci konsultovati unapred i na vreme po pitanju:

b) bilo kojih mera koje mogu značajno da utiču na bezbednost i zdravlje;

c) određivanja radnika o čemu je bilo reči u članovima 7(1) i 8 (2) i aktivnostima pomenutim u članu 7(1);

d) obaveštavanja pomenutih u članovima 9 (19 i 10);

e) angažovanja, ukoliko je potrebno, kompletnih službi ili lica van preduzeća i/ili ustanove, kao što je navedeno u članu 7 (3);

f) planiranja i organizacije obuke o čemu je bilo reči u članu 12.

2. Predstavnici radnika sa specifičnom odgovornošću za bezbednost i zdravlje radnika imaće pravo da traže od poslodavca da preduzme odgovarajuće mere i da mu predlože u tom smislu da ublaže rizik od opasnosti po radnike i/ili da ukloni izvor opasnosti.

3. Radnici iz tačke 2 i predstavnici iz tačke 2 iZ ne smeju biti ugroženi zbog svojih aktivnosti koje su pomenute u tačkama 2 i 3.

4. Poslodavci moraju da odobre predstavnicima radnika sa specifičnom odgovornošću za bezbednost i zdravlje radnika odgovarajuće slobodno vreme, bez odbijanja od plate i da im obezbede neophodna sredstva da bi omogućili takvim predstavnicima da ostvaruju svoja prava i funkcije koje proističu iz ove Direktive.

---

5. Radnici i/ili njihovi predstavnici imaju pravo da se obrate, u skladu sa nacionalnim zakonima i/ili praksom, nadležnom organu za bezbednost i zaštitu zdravlja na radu ukoliko smatraju da preduzete mere i sredstva koje je preduzeo poslodavac nisu adekvatne svrsi za obezbeđenje bezbednosti i zdravlja na radu. Predstavnicima radnika se mora dati mogućnost da iznesu svoja gledišta u toku inspekcije koju vrši nadležni organ.

#### Član 12.

##### Obuka radnika

1. Poslodavac će obezbediti da svaki radnik dobije odgovarajuću obuku po pitanju bezbednosti i zdravlja, naročito u obliku obaveštenja i specifičnih uputstava u vezi sa njegovim radnim mestom ili poslom:

- prilikom zapošljavanja,
- u slučaju premeštanja ili promene posla,
- u slučaju uvođenja nove radne opreme ili promene opreme, u slučaju uvođenja nove tehnologije.

Obuka će biti:

- prilagođena tako da vodi računa o novim ili izmenjenim rizicima, i
- ponavljana periodično ukoliko je neophodno.

2. Poslodavac će obezbediti da radnici koji dolaze iz drugih preduzeća i/ili ustanova a angažovani su na radu u njegovom preduzeću i/ili ustanovi dobiju odgovarajuća uputstva u vezi sa rizicima po zdravlje i bezbednost u toku svojih aktivnosti u njegovom preduzeću i/ili ustanovi.

3. Predstavnicima radnika sa specifičnom ulogom u zaštiti bezbednosti i zdravlja radnika omogućiće se odgovarajuća obuka.

Obuka pomenuta u paragrafima 1 i 3 ne sme biti o trošku radnika niti predstavnika radnika.

Obuka pomenuta u tački 1 mora se vršiti u toku radnog vremena.

Obuka pomenuta u tački 3 mora se vršiti u toku radnog vremena ili u skladu sa nacionalnom praksom bilo u ili van preduzeća i/ili ustanove.

---

POGLAVLJE III  
**OBAVEZE RADNIKA**

Član 13.

1. Odgovornost svakog radnika je da, što je moguće bolje, vodi računa o svojoj ličnoj bezbednosti i zdravlju kao i bezbednosti i zdravlju drugih lica na koja njegove aktivnosti mogu štetno da utiču ili Komisija o bezbednosti i zdravlju na radu u skladu sa njegovom obukom i uputstvima koje mu je dao poslodavac.

2. U tom smislu, radnici moraju naročito, u skladu sa svojom obukom i uputstvima dobijenim od poslodavca:

a) da ispravno koriste mašine, aparate, alate, opasne supstance, opremu za transport i druga sredstva proizvodnje;

b) da ispravno koriste ličnu zaštitnu opremu koja im je data i da je, posle upotrebe, vrate na njeno mesto;

c) da se uzdrže od isključivanja, promene ili proizvoljnog uklanjanja instaliranih bezbedonosnih aparata na, npr.mašinama, aparatima, alatima, pogonima i zgradama, ida te bezbedonosne aparate ispravno koriste;

d) da odmah obaveste poslodavca i/ili radnike sa specifičnom odgovornošću za bezbednost i zdravlje radnika, o bilo kojoj radnoj situaciji za koju opravdano smatraju da predstavlja ozbiljnu i neposrednu opasnost po bezbednost i zdravlje i o svim nedostacima u organizovanju zaštite;

e) da sarađuju, u skladu sa nacionalnom praksom, sa poslodavcem i/ili radnicima sa specifičnom odgovornošću za bezbednost i zdravlje radnika, onoliko dugo koliko je neophodno da bi se omogućilo izvršenje nekog zadatka ili zahteva koji postavi nadležni organ radi zaštite i zdravlja radnika na radu;

f) da sarađuju, u skladu sa nacionalnom praksom, sa poslodavcem i/ili radnicima sa specifičnom odgovornošću za bezbednost i zdravlje radnika, onoliko dugo koliko je neophodno da bi omogućili poslodavcu da obezbedi da radno okruženje i radni uslovi budu bezbedni i ne predstavljaju rizik po bezbednost i zdravlje u okviru njihovog delokruga rada.

---

**POGLAVLJE IV**  
**RAZNE ODREDBE**

**Član 14.**

Kontrola zdravlja

1. Da bi se obezbedilo kontrolisanje zdravlja radnika koje odgovara rizicima po zdravlje i bezbednost na radu, uvešće se mere u skladu sa nacionalnim zakonima i/ili praksom.
2. Mere pomenute u tački 1 biće takve da svaki radnik, ukoliko to želi, može da kontroliše svoje zdravlje u redovnim intervalima.
3. Kontrola zdravlja može se obezbediti u okviru nacionalnog zdravstvenog sistema.

**Član 15.**

Rizične grupe

Naročito osetljive grupe moraju se zaštititi protiv opasnosti koje na njih mogu uticati.

**Član 16.**

Pojedinačne Direktive-Izmene-Opšte opseg ove Direktive;

1. 1.Savet, delujući na predlog Komisije na osnovu člana 118a Sporazuma, će usvojiti pojedinačne Direktive, inter alia, u oblastima navedenim u Dodatku.
2. 2.Ova Direktiva i, ne utičući na proceduru navedenu u članu 17 koja se tiče tehničkog prilagođavanja, pojedinačne Direktive se mogu izmeniti u skladu sa procedurom datom u članu 118a Sporazuma.
3. 3.Odredbe ove Direktive će se u potpunosti primenjivati na sve oblasti koje pokrivaju pojedinačne Direktive, ne utičući na striktnije i/ili specifičnije odredbe sadržane u ovim pojedinačnim Direktivama.

**Član 17.**

Komitet

1. Za čisto tehnička prilagođavanja pojedinačnim Direktivama koja su zacrtana u članu 16(1) zbog čega treba voditi računa o:
  - usvajanju Direktiva na polju tehničkog usklađivanja i standardizacije i/ili
  - tehničkom napretku, promenama u međunarodnoj regulativi ili specifikacijama i novim otkrićima.

---

Komisija će pomoći komitet sastavljen od predstavnika Zemalja članica sa predsedavajućim koji će predstavljati Komisiju.

2. Predstavnik Komisije će podneti komitetu nacrt mera koje treba preduzeti.

Komitet će dati svoje mišljenje o nacrtu u vremenu koje odredi predsedavajući u skladu sa time koliko je stvar hitna.

Mišljenje će biti većinsko u skladu sa članom 148 (2) Sporazuma u slučaju odluka koje Savet treba da usvoji na predlog Komisije.

Glasovi predstavnika Zemalja članica u okviru komiteta biće odmeravani na način naveden u tom članu. Predsedavajući neće glasati.

3. Komisija će usvojiti predviđene mere ukoliko su u skladu sa mišljenjem komiteta.

Ukoliko predviđene mere nisu u skladu sa mišljenjem komiteta, ili ukoliko se ne da mišljenje, Komisija će, bez odlaganja, podneti Savetu predlog koji se odnosi na mere koje treba preduzeti. Savet će postupiti po kvalifikovanoj većini glasova.

Ukoliko, po isteku tri meseca od datuma obraćanja Savetu, savet ne donese odluku, Komisija će usvojiti predložene mere.

#### Član 18.

##### Završne odredbe

1. Zemlje članice će doneti zakone, regulative i administrativne odredbe neophodne da bi bile u skladu sa ovom Direktivom do 31. decembra 1992. godine.

O tome će odmah obavestiti Komisiju.

2. Zemlje članice će Komisiji dostaviti tekstove odredaba iz nacionalnog zakona koje su usvojile ili usvajaju u okviru pitanja kojima se bavi ova Direktiva.

3. Zemlje članice će izveštavati Komisiju svakih pet godina o praktičnoj primeni odredaba iz ove Direktive, navodeći mišljenja poslodavaca i radnika.

Komisija će obavestavati Evropski Parlament, savet, Ekonomski i socijalni komitet i Savetodavni komitet za bezbednost, higijenu i zaštitu zdravlja na radu.

---

4. Komisija će periodično podnositi Evropskom Parlamentu, Savetu i Ekonomskom i socijalnom komitetu izveštaj o primeni ove Direktive, uzimajući u obzir tačke 1 do 3.

Član 19.

Ova Direktiva je namenjena Zemljama članicama.

Sačinjeno u Luksemburgu 12.juna 1989.godine

Za Savet Predsednik

M.SNAVES GONZALES

(1) OJNoC 141, 30.5.1988., str.1.

(2) (2) OJ No 326, 19.12.1988.,str.102, i OJ No C 158, 26.6.1989.

(3) (3) OJ No C 175,4.7.1988., str.22

(4) OJ No C 28, 3.2.1988., str.Z

(5) OJ No C 28, 3.2.1988., str.1

(6) OJ No L 327, 3.12.1980., str.8

(7) OJ No L 356, 24.12.1988., str.74

(8) OJ No L 185, 9.7.1974., str.15

ANEKS

Spisak oblasti navedenih u članu 16(1)

- radna mesta
- radna oprema
- lična zaštitna oprema
- rad sajedinicama sa vizuelnim displejom
- rukovanje teškim teretom koje uključuje rizik od povrede kičme
- privremena ili mobilna radna mesta
- ribolov i poljoprivreda



---

**Tekst konvencije o promotivnom okviru  
bezbednosti i zdravlja na radu kojeg je dostavio  
Komitet za nacrt**

Generalna konferencija međunarodne organizacije rada,

Budući da ju je Administrativni savet Međunarodne kancelarije rada sazvao u Ženevi, i budući da se sastala na svojoj devedeset i šestoj sednici na dan 31.05.2006.,

Prepoznavajući da postoji ogroman broj profesionalnih povreda, bolesti i smrtnih slučajeva, kao i potreba za nastavkom aktivnosti u cilju smanjenja ovog broja, i

Podsećajući da je zaštita radnika od bolesti, poremećaja zdravlja i povreda koja proističe iz radnog odnosa među ciljevima Međunarodne organizacije rada kako je precizirano u njenom Statutu, i

Prepoznavajući da profesionalne povrede, bolesti i smrtni slučajevi imaju negativne posledice po produktivnost i po privredni i društveni razvoj, i

Ističući stav III (g) Filadelfijske deklaracije, kojim se predviđa da Međunarodna organizacija rada ima svečanu obavezu da među zemljama razvija svetske programe kojima se ostvaruje odgovarajuća zaštita života i zdravlja radnika u svim zanimanjima, i

Imajući na umu Deklaraciju MOR o osnovnim principima i pravima na radu i njenu primenu i praćenje iz 1988., i

Ističući Konvenciju o bezbednosti i zdravlju na radu iz 1981., (Br.155), Preporuku o bezbednosti i zdravlju na radu iz 1981., (Br. 164) i druge instrumente Međunarodne organizacije rada od značaja za promotivni okvir bezbednosti i zdravlja na radu, i

Podsećajući da je unapređenje bezbednosti i zdravlja na radu deo programa Međunarodne organizacije rada za ostvarenje odgovarajućeg rada za sve, i

Podsećajući na Zaključke o MORovim aktivnostima u vezi sa standardima u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu - globalnom strategijom koju je usvojila Međunarodna konferencija rada na svojoj

---

91. sednici (2003.) posebno u pogledu obaveza da se da prioritet bezbednosti i zdravlju na radu u nacionalnim programima rada, i

Naglašavajući značaj neprekidnog unapređivanja nacionalne preventivne kulture bezbednosti i zdravlja na radu, i

### **P197 Preporuka o promotivnom okviru bezbednosti i zdravlja na radu, 2006.**

Preporuka o promotivnom okviru bezbednosti i zdravlja na radu:  
197

Mesto: Ženeva

Zasedanje Konferencije:95.

Datum usvajanja:15.06.2006.

Klasifikacija predmeta: Bezbednosti i zdravlje na radu

Predmet: Bezbednost i zdravlja na radu

Status: Najnoviji instrument. Ova preporuka usvojena je nakon 1985. i smatra se najnovijom.

Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada, pošto ju je Ženevi sazvaio Administrativni savet Međunarodne kancelarije rada, i pošto se sastala na svom devedeset i petom zasedanju na dan 31.05.2006,

pošto je odlučila da usvoji određene predloge koji se odnose na bezbednosti i zdravlje na radu, u vidu četvrte tačke dnevnog reda zasedanja, i

pošto je odlučila da ovi predlozi dobiju formu preporuke kojom se dopunjava Konvencija o promotivnom okviru bezbednosti i zdravlja na radu iz 2006. (u daljem tekstu "Konvencija");

usvaja na današnji dan petnaesti jun godine dve hiljade i šeste sledeću preporuku, na koju se može pozivati kao na Preporuku o promotivnom okviru bezbednosti i zdravlja na radu iz 2006.

#### **I. NACIONALNA POLITIKA**

---

1. Prilikom formulisanja nacionalne politike u skladu sa članom 3 Konvencije treba voditi računa o Delu II Konvencije o bezbednosti i zdravlja na radu iz 1981. (Br.155), kao i o relevantnim pravima, obavezama i odgovornostima radnika, poslodavaca i vlada u iz te Konvencije. .

## **II. NACIONALNI SISTEM**

2. Prilikom osnivanja, održavanja, postepenog razvoja i periodičnog preispitivanja nacionalnog sistema bezbednosti i zdravlja na radu definisanog u članu 1(b) Konvencije, Članice:

(a) treba da u obzir uzmu instrumente Međunarodne organizacije rada (MOR) od značaja za promotivni okvir bezbednosti i zdravlja na radu koji su navedeni u Aneksu ove Preporuke, posebno Konvenciju o bezbednosti i zdravlju na radu iz 1981 (Br. 155), Konvenciju o inspekciji rada iz 1947. (Br. 81) i Konvenciju o inspekciji rada (u poljoprivredi) iz 1969, (Br. 129); i

(b) može da proširi konsultacije predviđene članom 4(1) Konvencije na druge zainteresovane strane.

3. Sa ciljem da se spreče povrede na radu, profesionalne bolesti i smrtni slučajevi, u nacionalnom sistemu treba predvideti odgovarajuće mere za zaštitu svih radnika, posebno, radnika u visoko rizičnim sektorima, i ugroženih radnika kao što su oni u neformalnoj ekonomiji i radnici migranti i mladi radnici.

4. Članice treba da preduzimaju mere za zaštitu bezbednosti i zdravlja radnika oba pola, kao i njihovog reproduktivnog zdravlja.

5. Prilikom promocije nacionalne preventivne kulture bezbednosti i zdravlja u skladu sa definicijom u članu 1(d) Konvencije, Članice treba da teže da:

(a) podižu svest na radnom mestu i u javnosti o bezbednosti i zdravlju na radu kroz nacionalne kampanje povezane sa, gde je odgovarajuće, inicijativama na radnom mestu i u svetu;

(b) promovišu mehanizme obrazovanja i obuke o bezbednosti i zdravlja na radu, posebno za poslovođstvo, radnike i njihove predstavnike i vladine predstavnike nadležne za bezbednost i zdravlje;

(c) uvedu koncepte o bezbednosti i zdravlju na radu, i gde je odgovarajuće, kompetencije, u programe obrazovanja i stručnog osposobljavanja;

---

(d) olakšaju razmenu statistike i podataka o bezbednosti i zdravlju na radu između relevantnih organa, poslodavaca, radnika i njihovih predstavnika;

(e) informišu i savetuju poslodavce i njihove odnosne organizacije i promovišu ili olakšavaju njihovu međusobnu saradnju sa ciljem da se na najmanju meru, ili koliko je praktično izvodivo, opasnosti i rizike u vezi sa radom;

(f) promovišu, na nivou radnog mesta, utvrđivanje politika bezbednosti i zdravlja na radu i zajedničkih odbora za bezbednost i zdravlje na radu i imenovanje radničkih predstavnika za bezbednosti i zdravlje na radu, u skladu sa nacionalnim propisima i praksom; i

(g) rešavaju ograničenja mikro-, malih i srednjih preduzeća i izvođača radova u primeni politika i propisa o bezbednosti i zdravlju na radu, u skladu sa nacionalnim propisima i praksom.

6. Članice treba da promovišu pristup koji se zasniva na sistemima upravljanja bezbednošću i zdravljem na radu koji je preciziran u Smernicama o sistemima upravljanja bezbednošću i zdravljem na radu (MOR – BZR 2001.).

### **III. NACIONALNI PROGRAM**

7. Nacionalni program bezbednosti i zdravlja na radu kako je definisan članom 1 © Konvencije treba da se temelji na principima procene opasnosti i rizika i njihovog upravljanja, posebno na nivou radnog mesta.

8. U nacionalnom programu treba identifikovati prioritete delovanja, koje treba periodično preispitivati i ažurirati.

9. Prilikom formulisanja i preispitivanja nacionalnog programa, Članice mogu da prošire konsultacije predviđene članom 5 (1) Konvencije na druge zainteresovane strane.

10. Sa ciljem da se da dejstvo odredbama člana 5 Konvencije, nacionalnim programom treba aktivno promovisati preventivne mere i aktivnosti na radnom mestu u koje su uključeni poslodavci, radnici i njihovi predstavnici.

11. Nacionalni program bezbednosti i zdravlja na radu treba da bude usaglašen, gde je odgovarajuće, sa drugim nacionalnim

---

programima i planovima, kao što su oni koji se odnose na javno zdravlje i ekonomski razvoj.

12. Prilikom formulisanja i preispitivanja nacionalnog programa, Članice treba da vode računa o instrumentima MOR od značaja za promotivni okvir bezbednosti i zdravlja na radu, koji su navedeni u Aneksu ove Preporuke, bez štete po njihove obaveze koje proističu iz Konvencija koje su ratifikovali.

#### **IV. NACIONALNI PROFIL**

13. Članice treba da pripreme i redovno ažuriraju nacionalni profil u kojem su rezimirani postojeća situacija u pogledu bezbednosti i zdravlja na radu i napredak ostvaren na putu ka ostvarenju bezbednost i zdravog radnog okruženja. Profil treba da služi kao osnova za formulisanje i preispitivanje nacionalnih programa.

14. (1) Nacionalni profil bezbednosti i zdravlja na radu treba da sadrži informacije o sledećim elementima, kako je primenjivo:

(a) zakonima i propisima, kolektivnim ugovorima gde je odgovarajuće, i svim drugim instrumentima od značaja za bezbednost i zdravlje na radu;

(b) organu ili telu, ili organima ili telima, nadležnim za bezbednost i zdravlje na radu, naimenovanim u skladu sa nacionalnim propisima i praksom;

(c) mehanizmima za obezbeđivanje poštovanja nacionalnih zakona i propisa, kao i sistemima inspekcije;

(d) aranžmanima za promociju, na nivou ustanove, saradnje posloводства, radnika i njihovih predstavnika kao bitnog elementa preventivnih mera u vezi sa radom;

(e) nacionalnom tripartitnom savetodavnom telu, ili telima, koja rešavaju pitanja bezbednosti i zdravlja na radu;

(f) informativnim i savetodavnim uslugama (službama) o bezbednosti i zdravlju na radu;

(g) održavanju obuke o bezbednosti i zdravlju na radu;

(h) službama zdravlja na radu u skladu sa nacionalnim propisima i praksom;

(i) istraživanju bezbednosti i zdravlja na radu;

---

(j) mehanizmima za prikupljanje i analizu podataka o povredama na radu i profesionalnim bolestima i njihovim uzrocima, uz vođenje računa o relevantnim instrumentima MOR;

(k) odredbama o predviđenoj saradnji sa relevantnim sistemima osiguranja i socijalne sigurnosti koji se odnose na povrede na radu i profesionalna oboljenja; i

(l) mehanizmima podrške za postepeno poboljšanje uslova bezbednosti i zdravlja na radu u mikro-, malim i srednjim preduzećima i neformalnoj ekonomiji

(2) Osim toga, nacionalni profil bezbednosti i zdravlja na radu treba da sadrži informacije o sledećim elementima, gde je odgovarajuće:

(a) mehanizmima za usaglašavanje i saradnju na nacionalnom i nivou preduzeća, kao i mehanizmima za preispitivanje nacionalnog programa;

(b) tehničkim standardima, pravilnicima i smernicama o bezbednosti i zdravlju na radu;

(c) obrazovnim i aranžmanima za podizanje svesti, kao i promotivnim inicijativama;

(d) specijalizovanim tehničkim, zdravstvenim i naučnim institucijama povezanim sa mnogim aspektima bezbednosti i zdravlju na radu, kao i istraživačkim zavodima i laboratorijama koje se bave bezbednošću i zdravljem na radu;

(e) personalu koji je se bavi bezbednošću i zdravljem na radu, kako što su inspektori, referenti, lekari i higijeničari za bezbednosti i zdravlje;

(f) statistici o povredama na radu i profesionalnim oboljenjima;

(g) politikama i programima bezbednosti i zdravlja na radu organizacija poslodavaca i radnika;

(h) redovnim ili tekućim aktivnostima u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu, kao i međunarodnoj saradnji;

(i) finansijskim i budžetskim resursima u pogledu bezbednosti i zdravlja na radu; i

(j) demografskim i podacima o pismenosti, ekonomiji i zapošljavanju, ako su raspoloživi, kao i sve druge relevantne informacije.

---

## **V. MEĐUNARODNA SARADNJA I RAZMENA INFORMACIJA**

15. Međunarodna organizacija rada treba da:

(a) olakša međunarodnu tehničku saradnju u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu sa ciljem da pomogne zemljama, posebno u razvoju, da:

(i) ojačaju svoj kapacitet za uvođenje i održavanje nacionalne preventivne kulture bezbednosti i zdravlja na radu;

(ii) promovišu pristup koji se zasniva na sistemima upravljanja bezbednošću i zdravljem na radu; i

(iii) promovišu ratifikaciju, u slučaju Konvencija, i primenu instrumenata MOR od značaja za promotivni okvir bezbednosti i zdravlja na radu, koji su dati u Aneksu ove Preporuke;

(b) olakšaju razmenu informacija o nacionalnim politikama u smislu člana 1 (a) Konvencije, o nacionalnim sistemima i programima bezbednosti i zdravlja na radu, kao i dobrim praksama i inovativnim pristupima, i o utvrđivanju novih i najnovijih opasnosti i rizika na radnom mestu; i

(c) pružaju informacije o ostvarenom napretku na putu ka uspostavljanju bezbednog i zdravog radnog okruženja.

## **VI. AŽURIRANJE ANEKSA**

16. Aneks uz ovu Preporuku treba da ažurira i preispituje Administrativni savet Međunarodne kancelarije rada. Svaki revidirani aneks koji se tako oformi usvaja Administrativni savet i njime se zamenjuje prethodni aneks nakon što je dostavljen Članicama Međunarodne organizacije rada.

## **ANEKS**

INSTRUMENTI MEĐUNARODNE ORGANIZACIJE RADA OD ZNAČAJA ZA PROMOTIVNI OKVIR BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU

### **I. KONVENCIJE**

Konvencija o inspekciji rada, 1947 (Br. 81)

Konvencija o zaštiti od zračenja, 1960 (Br. 115)

Konvencija o higijeni (Trgovina i kancelarije), 1964 (Br. 120)

Konvencija o naknadi u slučaju povrede na radu, 1964 (Br. 121)

Konvencija o inspekciji rada (Poljoprivreda), 1969 (Br. 129)

---

Konvencija o profesionalnom raku, 1974 (Br. 139)  
Konvencija o radnom okruženju (Zagađenje vazduha, buka i vibracija), 1977 (Br. 148)  
Konvencija o bezbednosti i zdravlju na radu (Rad na dokovima), 1979 (Br. 152)  
Konvencija o bezbednosti i zdravlju na radu, 1981 (Br. 155)  
Konvencija o službama zdravlja na radu, 1985 (Br. 161)  
Konvencija o azbestu, 1986 (Br. 162)  
Konvencija o bezbednosti i zdravlju na radu u građevinarstvu, 1988 (Br. 167)  
Konvencije o hemikalijama, 1990 (Br. 170)  
Konvencija o sprečavanju velikih industrijskih nezgoda, 1993 (Br. 174)  
Konvencija o bezbednosti i zdravlju na radu u rudnicima, 1995 (Br. 176)  
Protokol iz 1995 uz Konvenciju o inspekciji rada, 1947 (Br. 81)  
Konvencija bezbednosti i zdravlju u poljoprivredi, 2001 (Br. 184)  
Protokol iz 2002. uz Konvenciju o bezbednosti i zdravlju na radu, 981 (No. 155)

## **II. PREPORUKE**

Preporuka o inspekciji rada, 1947 (Br. 81)  
Preporuka o inspekciji rada (rudarstvo i transport), 1947 (Br. 82)  
Preporuka o zaštiti zdravlja radnika, 1953 (Br. 97)  
Preporuka o olakšicama socijalne zaštite, 1956 (Br. 102)  
Preporuka o zaštiti od zračenja, 1960 (Br. 114)  
Preporuka o stambenom smeštanju radnika, 1961 (Br. 115)  
Preporuka o higijeni (Trgovine i kancelarije, 1964 (Br. 120)  
Preporuka o naknadama u slučaju povreda na radu, 1964 (Br. 121)  
Preporuka o inspekciji rada (poljoprivreda), 1969 (No. 133)  
Preporuka o profesionalnom raku, 1974 (Br. 147)  
Preporuka o radnom okruženju ( Zagađenje vazduha, buka, i vibracije), 1977 (Br. 156)  
Preporuka o bezbednosti i zdravlju na radu (Rad na doku), 1979 (No. 160)  
Preporuka o bezbednosti i zdravlju, 1981 (Br. 164)



---

Preporuka o službama zdravlja na radu, 1985 (Br. 171)  
Preporuka o azbestu, 1986 (Br. 172)  
Preporuka o bezbednosti i zdravlju u građevinarstvu, 1988 (Br. 175)  
Preporuka o hemikalijama, 1990 (Br. 177)  
Preporuka o sprečavanju velikih industrijskih nezgoda, 1993 (Br. 181)  
Preporuka o bezbednosti i zdravlju u rudnicima, 1995 (Br. 183)  
Preporuka o bezbednosti i zdravlju u poljoprivredu, 2001 (Br. 192)  
Preporuka o profesionalnim bolestima, 2002 (Br. 194)  
Budući da je donela odluku da se usvoje neki predlozi u pogledu bezbednosti i zdravlja na radu, kao četvrtoj tački dnevnog reda sednice, i  
Budući da je odlučila da ovi predlozi dobiju vid međunarodne konvencije;  
usvaja na današnji dan.... juna dve hiljade i šeste sledeću Konvenciju pod nazivom Konvencija o promotivnom okviru bezbednosti i zdravlja na radu iz 2006 (Konvencija o okviru za unapređivanje bezbednosti i zdravlja na radu – prim.prev.)

## **I DEFINICIJE**

### **Član 1**

Za potrebe ove Konvencije:

(a) izraz “nacionalna politika” označava nacionalnu politiku bezbednosti i zdravlja na radu i radnom okruženju izrađenoj u skladu sa principima iz čl. 4 Konvencije o bezbednosti i zdravlju na radu iz 1981., (Br. 155);

(b) izrazi “nacionalni sistem bezbednosti i zdravlja na radu”, ili “nacionalni sistem” označavaju infrastrukturu koja pruža osnovni okvir za sprovođenje nacionalne politike i nacionalnih programa bezbednosti i zdravlja na radu;

(c) izrazi “nacionalni program bezbednosti i zdravlja na radu” ili “nacionalni program” označavaju svaki nacionalni program koji sadrži ciljeve koje treba ostvariti u unapred utvrđenom roku, prioritete i sredstva delovanja formulisane sa namerom da se poboljša

---

bezbednost i zdravlje na radu, kao i sredstva kojima će se proceniti ostvareni napredak;

(d) izraz "nacionalna preventivna kultura bezbednosti i zdravlja na radu" označava kulturu u kojoj se na svim nivoima poštuje pravo na bezbedno i zdravo radno okruženje, gde vlada, poslodavci i radnici aktivno učestvuju u obezbeđivanju bezbednog i zdravog radnog okruženja kroz sistem definisanih prava, obaveza i dužnosti i gde se načelu preventivnosti daje najveći prioritet.

## **II CILJ**

1. Sve Članice koje ratifikuju ovu Konvenciju obavezuju se na promociju stalnog poboljšavanja bezbednosti i zdravlja na radu u cilju prevencije profesionalnih povreda, bolesti i smrtnih slučajeva, kroz razvoj, u dogovoru sa najreprezentativnijim organizacijama poslodavaca i radnika, nacionalne politike, nacionalnog sistema i nacionalnog programa.

2. Sve Članice se obavezuju da aktivno preduzimaju korake ka postizanju progresivno bezbednijeg i zdravog radnog okruženja kroz nacionalni sistem i nacionalne programe bezbednosti i zdravlja na radu kroz vođenje računa o principima iz instrumenata Međunarodne organizacije rada (MOR) od značaja za promotivni okvir bezbednosti i zdravlja na radu.

3. Sve Članice, u dogovoru sa najreprezentativnijim organizacijama poslodavaca i radnika, imaju obavezu da periodično razmatraju koje bi mere mogle da se preduzmu da bi se ratifikovale odgovarajuće konvencije o bezbednosti i zdravlju na radu MOR.

## **III NACIONALNA POLITIKA**

### **Član 3**

1. Sve Članice se obavezuju da promovišu bezbednost i zdravlje radnog okruženja kroz formulisanje nacionalne politike.

2. Sve Članice se obavezuju da promovišu i unapređuju, na svim relevantnim nivoima, pravo radnika na bezbedno i zdravo radno okruženje.

---

3. Prilikom formulisanja nacionalne politike, sve Članice, u skladu sa nacionalnim uslovima i praksom i u dogovoru sa najreprezentativnijim organizacijama poslodavaca i radnika, imaju obavezu da promovišu osnovna načela kao što su procena profesionalnih rizika (rizika na radu- prim.prev.) i opasnosti; borba protiv profesionalnih rizika ili opasnosti na izvoru; i razvoj nacionalne preventivne kulture bezbednosti i zdravlja na radu koja uključuje informisanje, konsultovanje i obuku.

#### **IV NACIONALNI SISTEM**

##### **Član 4**

1. Sve Članice se obavezuju da uspostave, održavaju, progresivno razvijaju i periodično preispituju nacionalni sistem bezbednosti i zdravlja na radu, u dogovoru sa najreprezentativnijim organizacijama poslodavaca i radnika.

2. Nacionalni sistem bezbednosti i zdravlja na radu obuhvata, između ostalog:

(a) zakone i propise, kolektivne ugovore gde je odgovarajuće, i sve druge relevantne instrumente o bezbednosti i zdravlju na radu;

(b) organ ili telo, ili organe ili tela, nadležne za bezbednost i zdravlje na radu, imenovane u skladu sa nacionalnim zakonom i praksom;

(c) mehanizme za obezbeđenje poštovanja nacionalnih zakona i propisa, uključujući i sisteme inspekcije; i

(d) aranžmana za unapređenje (promociju), na nivou preduzeća, saradnje između posloводства, radnika i njihovih predstavnika kao bitnog elementa preventivnih mera u vezi sa radnim mestom.

3. Nacionalni sistem bezbednosti i zdravlja na radu sastoji se, gde je odgovarajuće, iz:

(a) nacionalnog savetodavnog tripartitnog, jednog ili više tela, koja rešavaju pitanja bezbednosti i zdravlju na radu:

(b) informativne i savetodavne službe o bezbednosti i zdravlju na radu;

(c) predviđene obuke o bezbednosti i zdravlju na radu;

(d) službe bezbednosti i zdravlja na radu u skladu sa nacionalnim zakonom i praksom;

---

(e) istraživanja bezbednosti i zdravlja na radu;  
(f) mehanizma za prikupljanje i analizu podataka o profesionalnim povredama i bolestima, uz uzimanje u obzir relevantnih instrumenata MOR.

(g) predviđene saradnje sa relevantnim sistemima osiguranja i socijalne sigurnosti od profesionalnih povreda i bolesti; i

(h) mehanizama podrške za progresivno unapređivanje uslova bezbednosti i zdravlja na radu u mikro-preduzećima, u malim i srednjim preduzećima i neformalnoj ekonomiji.

## **V. NACIONALNOG PROGRAM**

### Član 5

1. Sve Članice se obavezuju na sprovođenje, praćenje, evaluiranje i periodično preispitivanje nacionalnog programa bezbednosti i zdravlja na radu u dogovoru sa najreprezentativnijim organizacijama poslodavaca i radnika.

2. Nacionalnim programom se mora:

(a) Promovisati razvoj nacionalne preventivne kulture bezbednosti i zdravlja;

(b) doprinosti zaštiti radnika kroz eliminaciju i svođenje na najmanju meru, do mere do koje je praktično izvodivo, opasnosti i rizika u vezi sa radnom mestu, u skladu sa nacionalnim zakonom i praksom, u cilju sprečavanja profesionalnih povreda, bolesti i smrtnih slučajeva i promocije bezbednosti i zdravlja na radnom mestu.

(c) formulisati i preispitivati na osnovu analize nacionalne situacije u pogledu bezbednosti i zdravlja na radu, uključujući analizu nacionalnog sistema bezbednosti i zdravlja na radu;

(d) uneti širi i užii ciljevi i indikatori napretka (uspeha- prim.prev.); i

(e) pružiti podrška, gde je moguće, kroz druge dopunske (komplementarne) nacionalne programe i planove kojima će se pomoći progresivno ostvarivanje bezbednog i zdravog radnog okruženja.

3. Najviši nacionalni organi imaju obavezu da široko publikuju, i , do mere do koje je moguće, zvanično odobravaju i operacionalizuju nacionalni program.

---

## VI . ZAVRŠNE ODREDBE

### Član 6

Ovom konvencijom ne revidira se niti jedna međunarodna konvencija ili preporuka rada

### Član 7

Zvanične ratifikacije ove Konvencije moraju se saopštiti generalnom direktoru Međunarodne kancelarije rada zbog registracije.

### Član 8

1. Ova Konvencija obavezujuća je za one Članice Međunarodne organizacije rada čije su ratifikacije registrovane kod generalnog direktora Međunarodne kancelarije rada.

2. Ona stupa na snagu dvanaest meseci od datuma kada je ratifikacija dve Članice registrovana kod generalnog direktora.

3. Znači da ova Konvencija stupa na snagu za svaku Članicu dvanaest meseci od datuma kada su njene ratifikacije registrovane.

### Član 9

1. Članica koja je ratifikovala ovu Konvenciju može da je se odrekne nakon isteka perioda od deset godina od datuma njenog prvog stupanja na snagu, aktom prosleđenim generalnom direktoru Međunarodne kancelarije rada na registraciju. Ovo odricanje ne sme stupiti na snagu pre isteka jedne godine od datuma njegovog registrovanja.

2. Svaka Članica koja je ratifikovala ovu Konvenciju a koja nije u periodu od godinu dana nakon isteka perioda od deset godina pomenutog u prethodnom stavu, ostvari pravo na odricanje predviđeno ovim članom, biće obavezana za naredni period od deset godina, i nakon toga, može da se odrekne ove Konvencije u prvoj godini svakog novog perioda od deset godina u skladu sa uslovima predviđenim ovim članom.

### Član 10

1. Generalni direktor Međunarodne kancelarije rada obavezan je da obavesti sve Članice Međunarodne kancelarije rada o registraciji svih ratifikacije i odricanja koje su dostavile (saopštile) Članice Organizacije.

---

2. Kada je obaveštenje Članice Organizacije o registraciji druge ratifikacije saopšteno, generalni direktor ima obavezu da skrene pažnju Članica Organizacije na datum kada će Konvencija stupiti na snagu.

*Član 11*

Generalni direktor Međunarodne kancelarije rada dužan je da saopšti generalnom sekretaru Ujedinjenih nacija na registrovanje u skladu sa članom 102 Povelje Ujedinjenih nacija o svim pojedinostima svih ratifikacija i odricanja koje su registrovane.

*Član 12*

Onda kada smatra da je neophodno, Administrativni savet Međunarodne kancelarije rada ima obavezu da predstavi Generalnoj konferenciji izveštaj o delovanju ove Konvencije i da ispita koliko je poželjno da se pitanje njenog preispitivanja stavi na dnevni red.

*Član 13*

1. U slučaju da se na Konferenciji usvoji nova Konvencija kojom se preispituje (tj. revidira) ova Konvencija, tada, sem ako novom Konvencijom nije drugačije predviđeno:

a) ratifikacija od strane neke Članice nove revidirajuće Konvencije *ipso jure* znači i neposredno odricanje od ove Konvencije, bez obzira na odredbe gore pomenutog člana 9, ako i kada nova revidirajuća Konvencija stupi na snagu;

b) od datuma kada nova revidirajuća Konvencija stupi na snagu, ova Konvencija prestaje da bude raspoloživa za ratifikaciju od strane Članica.

2. Ova Konvencija ostaje u svakom slučaju na snazi u svom datom obliku i sadržini za one Članice koje su je ratifikovale a nisu ratifikovale revidirajuću Konvenciju.

*Član 14*

Obe verzije teksta i na engleskom i na francuskom jeziku imaju poednaku važnost.

---

# **ZAKON O BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJU NA RADU**

## **I. OSNOVNE ODREDBE**

### **Član 1.**

Ovim zakonom uređuje se sprovođenje i unapređivanje bezbednosti i zdravlja na radu lica koja učestvuju u radnim procesima, kao i lica koja se zateknu u radnoj okolini, radi sprečavanja povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom.

Za obavljanje određenih poslova državne uprave u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, ovim zakonom obrazuje se Uprava za bezbednost i zdravlje na radu kao organ uprave u sastavu Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, i utvrđuje njena nadležnost.

### **Član 2.**

Prava, obaveze i odgovornosti poslodavaca i zaposlenih, nadležnosti i mere čijom se primenom, odnosno sprovođenjem osigurava bezbednost i zdravlje na radu ostvaruju se u skladu sa ovim zakonom i propisima donetim na osnovu zakona, osim ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

### **Član 3.**

Prava, obaveze i odgovornosti u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu, utvrđene ovim zakonom, bliže se uređuju kolektivnim ugovorom, opštim aktom poslodavca ili ugovorom o radu.

### **Član 4.**

Pojedini izrazi koji se koriste u ovom zakonu imaju lica sledeće značenje:

1. Zaposleni jeste domaće ili strano fizičko lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca, kao i lice koje po bilo kom osnovu obavlja rad ili se osposobljava za rad kod poslodavca, osim lica koje je u radnom odnosu kod poslodavca radi obavljanja poslova kućnog pomoćnog osoblja;
2. Poslodavac jeste domaće ili strano pravno lice, odnosno fizičko lice koje zapošljava, odnosno radno angažuje jedno ili više;
3. Predstavnik zaposlenih jeste lice izabrano da predstavlja zaposlene u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavca;
4. Bezbednost i zdravlje na radu jeste obezbeđivanje takvih

---

uslova na radu kojima se, u najvećoj mogućoj meri, smanjuju povrede na radu, profesionalna oboljenja i oboljenja u vezi sa radom i koji pretežno stvaraju pretpostavku za puno fizičko, psihičko i socijalno blagostanje zaposlenih;

5. Preventivne mere jesu sve mere koje se preduzimaju ili čije se preduzimanje planira na svim nivoima rada kod poslodavca, radi sprečavanja povređivanja ili oštećenja zdravlja zaposlenih;

6. Radno mesto jeste prostor namenjen za obavljanje poslova kod poslodavca (u objektu ili na otvorenom kao i na privremenim i pokretnim gradilištima, objektima, uređajima, saobraćajnim sredstvima, i sl.) u kojem zaposleni boravi ili ima pristup u toku rada i koji je pod neposrednom ili posrednom kontrolom poslodavca;

7. Radna okolina jeste prostor u kojem se obavlja rad i koji uključuje radna mesta, radne uslove, radne postupke i odnose u procesu rada;

8. Sredstvo za rad jeste:

(1) objekat koji se koristi kao radni i pomoćni prostor, uključujući i objekat na otvorenom prostoru, sa svim pripadajućim instalacijama (instalacije fluida, grejanje, električne instalacije i dr.),

(2) oprema za rad (mašina, uređaj, postrojenje, instalacija, alat i sl.) koja se koristi u procesu rada,

(3) konstrukcija i objekat za kolektivnu bezbednost i zdravlje na radu (zaštita na prelazima, prolazima i prilazima, zakloni od toplotnih i drugih zračenja, zaštita od udara električne struje, opšta ventilacija i klimatizacija i sl.),

(4) pomoćna konstrukcija i objekat, kao i konstrukcija i objekat koji se privremeno koristi za rad i kretanje zaposlenih (skela, radna platforma, tunelska podgrada, konstrukcija za sprečavanje odrona zemlje pri kopanju dubokih rovova i sl.),

(5) drugo sredstvo koje se koristi u procesu rada ili je na bilo koji način povezano sa procesom rada;

9. Sredstvo i oprema za ličnu zaštitu na radu jeste odeća, obuća, pomoćne naprave i uređaji koji služe za sprečavanje povreda na radu, profesionalnih oboljenja, bolesti u vezi sa radom i drugih štetnih posledica po zdravlje zaposlenog;



---

10) Opasne materije jesu eksplozivne, zapaljive, oksidirajuće, otrovne, gadne, zarazne, korozivne, kancerogene i radioaktivne materije utvrđene standardima i drugim propisima, a koje se proizvode, koriste ili skladište u procesu rada, kao i materije čija su svojstva, kada su vezane za neke supstance, opasna po život i zdravlje zaposlenih;

11) Opasnost jeste okolnost ili stanje koje može ugroziti zdravlje ili izazvati povredu zaposlenog;

12) Opasna pojava jeste događaj kojim su ugroženi ili bi mogli da budu ugroženi život i zdravlje zaposlenog ili postoji opasnost od povređivanja zaposlenog;

13) Rizik jeste verovatnoća nastanka povrede, oboljenja ili oštećenja zdravlja zaposlenog usled opasnosti;

14) Akt o proceni rizika jeste akt koji sadrži opis procesa rada sa procenom rizika od povreda i/ili oštećenja zdravlja na radnom mestu u radnoj okolini i mere za otklanjanje ili smanjivanje rizika u cilju poboljšanja bezbednosti i zdravlja na radu;

15) Procena rizika jeste sistematsko evidentiranje i procenjivanje svih faktora u procesu rada koji mogu uzrokovati nastanak povreda na radu, oboljenja ili oštećenja zdravlja i utvrđivanje mogućnosti, odnosno načina sprečavanja, otklanjanja ili smanjenja rizika;

16) Radno mesto sa povećanim rizikom jeste radno mesto utvrđeno aktom o proceni rizika na kome, i pored potpuno ili delimičnoprimenjenih mera u skladu sa ovim zakonom, postoje okolnosti koje mogu daugroze bezbednost i zdravlje zaposlenog;

17) Lice za bezbednost i zdravlje na radu jeste lice koje obavlja poslove bezbednosti i zdravlja na radu, ima položen stručni ispit o praktičnoj osposobljenosti i koje poslodavac pismenim aktom odredi za obavljanje tih poslova;

18) Pravno lice za obavljanje poslova pregleda i ispitivanja opreme za rad i ispitivanja uslova radne okoline, odnosno hemijskih, bioloških i fizičkih štetnosti (osim jonizujućih zračenja), mikroklimе i osvetljenosti jeste prvno lice kojem je ministar nadležan za rad izdao licencu, u skladu sa ovim zakonom;

19) Služba medicine rada jeste služba kojoj poslodavac poveri obavljanje poslova zaštite zdravlja zaposlenih;

20) Stručni nalaz jeste izveštaj o izvršenom pregledu i ispitivanju

---

opreme za rad ili ispitivanju uslova radne okoline sa zaključkom da li su primenjene ili nisu primenjene propisane mere za bezbednost i zdravlje na radu;

21) Odgovorno lice za obavljanje pregleda i ispitivanja opreme za rad i ispitivanja uslova radne okoline, kao i za potpisivanje stručnih nalaza, jeste lice sa licencom za vršenje tih poslova (u daljem tekstu: odgovorno lice);

22) Licenca jeste ovlašćenje koje ministar nadležan za rad daje pravnom ili fizičkom licu za obavljanje određenih poslova u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa ovim zakonom.

#### **Član 5.**

Pravo na bezbednost i zdravlje na radu imaju:

- 1) zaposleni;
- 2) učenici i studenti kada se nalaze na obaveznom proizvodnom radu, profesionalnoj praksi ili praktičnoj nastavi (radionice, ekonomije, kabineti, laboratorije i dr.);
- 3) lica koja se nalaze na stručnom osposobljavanju, prekvalifikaciji ili dokvalifikaciji;
- 4) lica na profesionalnoj rehabilitaciji;
- 5) lica koja se nalaze na izdržavanju kazne zatvora dok rade u privrednoj jedinici zavoda za izvršenje kazne zatvora (radionice, gradilišta i sl.) i na drugom mestu rada;
- 6) lica na dobrovoljnim i javnim radovima organizovanim u opštem interesu, radnim akcijama i takmičenjima u vezi sa radom;
- 7) lica koja se zateknu u radnoj okolini radi obavljanja određenih poslova, ako je o njihovom prisustvu upoznat poslodavac.

Bezbednost i zdravlje na radu licima iz stava 1. tač. 1), 2), 4) i 7) ovog člana obezbeđuje poslodavac, licima iz tačke 3) ovog člana obrazovna organizacija, licima iz tačke 5) ovog člana zavodi za izvršenje kazne zatvora, a licima iz tačke 6) ovog člana - organizator radova i takmičenja.

#### **Član 6.**

Posebna prava, obaveze i mere u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu mladih (naročito u vezi sa njihovim duhovnim i telesnim razvojem), žena koje rade na radnom mestu sa povećanim rizikom koji bi mogao da im ugrozi ostvarivanje materinstva, invalida i profesionalno obolelih -uređuju

---

se ovim zakonom, drugim propisima, kolektivnim ugovorom, opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu.

## **II. PREVENTIVNE MERE**

### **Član 7.**

Preventivne mere u ostvarivanju bezbednosti i zdravlja na radu obezbeđuju se primenom savremenih tehničkih, ergonomskih, zdravstvenih, obrazovnih, socijalnih, organizacionih i drugih mera i sredstava za otklanjanje rizika od povređivanja i oštećenja zdravlja zaposlenih, i /ili njihovog svođenja na najmanju moguću meru, u postupku:

- 1) projektovanja, izgradnje, korišćenja i održavanja objekata namenjenih za radne i pomoćne prostorije, kao i objekata namenjenih za rad na otvorenom prostoru u cilju bezbednog odvijanja procesa rada;
- 2) projektovanja, izgradnje, korišćenja i održavanja tehnoloških procesa rada sa svom pripadajućom opremom za rad, u cilju bezbednog rada zaposlenih i usklađivanja hemijskih, fizičkih i bioloških štetnosti, mikroklimе i osvetljenja na radnim mestima i u radnim i pomoćnim prostorijama sa propisanim merama i normativima za delatnost koja se obavlja na tim radnim mestima i u tim radnim prostorijama;
- 3) projektovanja, izrade, korišćenja i održavanja opreme za rad, konstrukcija i objekata za kolektivnu bezbednost i zdravlje na radu, pomoćnih konstrukcija i objekata i drugih sredstava koja se koriste u procesu rada ili koja su na bilo koji način povezana sa procesom rada, tako da se u toku njihove upotrebe sprečava povređivanje ili oštećenje zdravlja zaposlenih;
- 4) proizvodnje, pakovanja, prevoza, skladištenja, upotrebe i uništavanja opasnih materija, na način i po propisima i pravilima kojima se otklanjaju mogućnosti povređivanja ili oštećenja zdravlja zaposlenih;
- 5) projektovanja, proizvodnje i korišćenja sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu, čijom se upotrebom otklanjaju rizici ili opasnosti koji nisu mogli da budu otklonjeni primenom odgovarajućih preventivnih mera;
- 6) obrazovanja, vaspitanja i osposobljavanja u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Preventivne mere u postupcima iz stava 1. ovog člana propisuje ministar nadležan za rad.

---

### **III OBAVEZE I ODGOVORNOSTI POSLODAVCA**

#### **1. Opšte obaveze**

##### **Član 8.**

Obaveze poslodavca, u smislu ovog zakona i propisa donetih na osnovu ovog zakona, istovremeno predstavljaju prava zaposlenih u vezi sa sprovođenjem mera bezbednosti i zdravlja na radu.

##### **Član 9.**

Poslodavac je dužan da obezbedi zaposlenom rad na radnom mestu i u radnoj okolini u kojima su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu.

Poslodavac se ne oslobađa obaveza i odgovornosti u vezi sa primenom mera bezbednosti i zdravlja na radu određivanjem drugog lica ili prenošenjem svojih obaveza i odgovornosti na drugo lice.

U slučaju nastanka povrede na radu zbog neuobičajenih i nepredvidivih okolnosti koje su izvan kontrole poslodavca ili zbog izuzetnih događaja čije se posledice uprkos svim nastojanjima nisu mogle izbeći, poslodavac nije odgovoran u smislu ovog zakona.

Poslodavac je dužan da obezbedi da radni proces bude prilagođen telesnim i psihičkim mogućnostima zaposlenog, a radna okolina, sredstva za rad i sredstva i oprema za ličnu zaštitu na radu budu uređeni, odnosno proizvedeni i obezbeđeni, da ne ugrožavaju bezbednost i zdravlje zaposlenog.

##### **Član 10.**

Poslodavac je dužan da obezbedi da sprovođenje mera bezbednosti i zdravlja na radu ne prouzrokuje finansijske obaveze za zaposlenog i predstavnika zaposlenih i ne utiče na njihov materijalni i socijalni položaj stečen na radu i u vezi sa radom.

##### **Član 11.**

Poslodavac je dužan da, prilikom organizovanja rada i radnog procesa, obezbedi preventivne mere radi zaštite života i zdravlja zaposlenih kao i da za njihovu primenu obezbedi potrebna finansijska sredstva.

Poslodavac je dužan da obezbedi preventivne mere pre početka rada zaposlenog, u toku rada, kao i kod svake izmene tehnološkog postupka, izborom radnih i proizvodnih metoda kojima se obezbeđuje najveća moguća bezbednost i zaštita zdravlja na radu, zasnovana na primeni

---

propisa u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, radnog prava, tehničkih propisa i standarda, propisa u oblasti zdravstvene zaštite, higijene rada, zdravstvenog i penzijskog i invalidskog osiguranja, i dr.

#### **Član 12.**

Preventivne mere obezbeđuje poslodavac polazeći od sledećih načela:

- 1) izbegavanje rizika;
- 2) procena rizika koji se ne mogu izbeći na radnom mestu;
- 3) otklanjanje rizika na njihovom izvoru primenom savremenih tehničkih rešenja;
- 4) prilagođavanje rada i radnog mesta zaposlenom, naročito u pogledu izbora opreme za rad i metoda rada, kao i izbora tehnološkog postupka da bi se izbegla monotonija u radu, u cilju smanjenja njihovog uticaja na zdravlje zaposlenog;
- 5) zamena opasnih tehnoloških procesa ili metoda rada bezopasnim ili manje opasnim;
- 6) davanje prednosti kolektivnim nad pojedinačnim merama bezbednosti i zdravlja na radu;
- 7) odgovarajuće osposobljavanje zaposlenih za bezbedan i zdrav rad i izdavanje uputstava za rad na siguran način.

#### **Član 13.**

Poslodavac je dužan da donese akt o proceni rizika u pismenoj formi za sva radna mesta u radnoj okolini i da utvrdi način i mere za njihovo otklanjanje.

Poslodavac je dužan da izmeni akt o proceni rizika u slučaju pojave svake nove opasnosti i promene nivoa rizika u procesu rada.

Akt o proceni rizika zasniva se na utvrđivanju mogućih vrsta opasnosti i štetnosti na radnom mestu u radnoj okolini, na osnovu kojih se vrši procena rizika od nastanka povreda i oštećenja zdravlja zaposlenog.

Način i postupak procene rizika na radnom mestu i u radnoj okolini propisuje ministar nadležan za rad.

#### **Član 14.**

Poslodavac je dužan da opštim aktom, odnosno kolektivnim ugovorom, utvrdi prava, obaveze i odgovornosti u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Poslodavac koji ima do deset zaposlenih - prava, obaveze i odgovornosti iz stava 1. ovog člana može utvrditi ugovorom o radu.

---

### **Član 15.**

Poslodavac je dužan da:

- 1) aktom u pismenoj formi odredi lice za bezbednost i zdravlje na radu;
- 2) zaposlenom odredi obavljanje poslova na kojima su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu;
- 3) obaveštava zaposlene i njihovog predstavnika o uvođenju novih tehnologija i sredstava za rad, kao i o opasnostima od povreda i oštećenja zdravlja koji nastaju njihovim uvođenjem, odnosno da u takvim slučajevima donese odgovarajuća uputstva za bezbedan rad;
- 4) osposobljava zaposlene za bezbedan i zdrav rad;
- 5) obezbedi zaposlenima korišćenje sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu;
- 6) obezbedi održavanje sredstava za rad i sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu u ispravnom stanju;
- 7) angažuje pravno lice sa licencom radi sprovođenja preventivnih i periodičnih pregleda i ispitivanja opreme za rad, kao i preventivnih i periodičnih ispitivanja uslova radne okoline;
- 8) obezbedi na osnovu akta o proceni rizika i ocene službe medicine rada propisane lekarske preglede zaposlenih u skladu sa ovim zakonom;
- 9) obezbedi pružanje prve pomoći, kao i da osposobi odgovarajući broj zaposlenih za pružanje prve pomoći, spasavanje i evakuaciju u slučaju opasnosti;
- 10) zaustavi svaku vrstu rada koji predstavlja neposrednu opasnost za život ili zdravlje zaposlenih.

Postupak i rokove preventivnih i periodičnih pregleda i ispitivanja opreme za rad kao i preventivnih i periodičnih ispitivanja uslova radne okoline, odnosno hemijskih, bioloških i fizičkih štetnosti (osim jonizujućih zračenja), mikroklimе i osvetljenosti propisuje ministar nadležan za rad.

Pravno lice iz stava 1. tačka 7) ovog člana dužno je da izda stručni nalaz po izvršenom pregledu i ispitivanju opreme za rad ili ispitivanju radne okoline.

### **Član 16.**

---

Poslodavac je dužan da aktom o proceni rizika, na osnovu ocene službe medicine rada, odredi posebne zdravstvene uslove koje moraju ispunjavati zaposleni za obavljanje određenih poslova na radnom mestu u radnoj okolini ili za upotrebu pojedine opreme za rad.

Poslodavac je dužan da službi medicine rada, koju angažuje, obezbedi uslove za samostalno obavljanje poslova zaštite zdravlja zaposlenih.

#### **Član 17.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom izda na upotrebu sredstvo i/ili opremu za ličnu zaštitu na radu, u skladu sa aktom o proceni rizika.

### **2. Posebne obaveze**

#### **Član 18.**

Poslodavac je dužan da, najmanje osam dana pre početka rada, nadležnu inspekciju rada izvesti o:

- 1) početku svoga rada;
- 2) radu odvojene jedinice;
- 3) svakoj promeni tehnološkog postupka, ukoliko se tim promenama menjaju uslovi rada.

Poslodavac koji izvodi radove na izgradnji ili rekonstrukciji građevinskog objekta ili vrši promenu tehnološkog procesa duže od sedam dana, dužan je da izradi propisan elaborat o uređenju gradilišta koji uz izveštaj o početku rada dostavlja nadležnoj inspekciji rada.

Poslodavac je dužan da na gradilištu obezbeđuje, održava i sprovodi mere za bezbednost i zdravlje na radu u skladu sa elaboratom o uređenju gradilišta.

Sadržaj elaborata o uređenju gradilišta propisuje ministar nadležan za rad.

Ispunjenost propisanih uslova u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, pre početka obavljanja delatnosti poslodavca, u skladu sa zakonom, utvrđuje ministarstvo nadležno za rad, na zahtev poslodavca.

Postupak utvrđivanja ispunjenosti propisanih uslova iz stava 5. ovog člana propisuje ministar nadležan za rad.

Visinu troškova postupka utvrđivanja ispunjenosti propisanih uslova iz stava 5. ovog člana sporazumno propisuju ministar nadležan za rad i ministar nadležan za finansije.

---

Sredstva ostvarena od naplaćenih troškova za utvrđivanje ispunjenosti propisanih uslova iz stava 5. ovog člana prihod su budžeta Republike Srbije.

#### **Član 19.**

Kad dva ili više poslodavaca u obavljanju poslova dele radni prostor, dužni su da sarađuju u primeni propisanih mera za bezbednost i zdravlje zaposlenih.

Poslodavci iz stava 1. ovog člana dužni su da, uzimajući u obzir prirodu poslova koje obavljaju, koordiniraju aktivnosti u vezi sa primenom mera za otklanjanje rizika od povređivanja, odnosno oštećenja zdravlja zaposlenih, kao i da obaveštavaju jedan drugog i svoje zaposlene i/ili predstavnike zaposlenih o tim rizicima i merama za njihovo otklanjanje.

Način ostvarivanja saradnje iz st. 1. i 2. ovog člana poslodavci utvrđuju pismenim sporazumom.

Sporazumom iz stava 3. ovog člana određuje se lice za koordinaciju sprovođenja zajedničkih mera kojima se obezbeđuje bezbednost i zdravlje svih zaposlenih.

#### **Član 20.**

Poslodavac je dužan da preduzme mere za sprečavanje pristupa u krug objekta ili u područje gradilišta licima i sredstvima saobraćaja koja nemaju osnova da se nalaze u njima.

#### **Član 21.**

Poslodavac koji za obavljanje svojih poslova angažuje zaposlene kod drugog poslodavca dužan je da za te zaposlene obezbedi propisane mere za bezbednost i zdravlje na radu u skladu sa ovim zakonom.

#### **Član 22.**

Poslodavac je dužan da pri svakoj promeni tehnološkog procesa sredstva za rad prilagodi tom tehnološkom procesu pre početka rada.

#### **Član 23.**

Poslodavac je dužan da zaposlenima da na upotrebu sredstva za rad, odnosno sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu na kojima su primenjene propisane mere za bezbednost i zdravlje na radu i da obezbedi kontrolu njihove upotrebe u skladu sa namenom.

#### **Član 24.**



---

Poslodavac može zaposlenima dati na upotrebu opremu za rad, sredstvo i opremu za ličnu zaštitu na radu ili opasne materije, samo:

1) ako raspolaže propisanom dokumentacijom na srpskom jeziku za njihovu upotrebu i održavanje, odnosno pakovanje, transport, korišćenje i skladištenje, u kojoj je proizvođač, odnosno isporučilac naveo sve bezbednosno-tehničke podatke, važne za ocenjivanje i otklanjanje rizika na radu;

2) ako je obezbedio sve mere za bezbednost i zdravlje koje su određene tom dokumentacijom, u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu, tehničkim propisima i standardima.

Izuzetno, kada poslodavac nije u mogućnosti da obezbedi dokumentaciju iz stava 1. tačka 1) ovog člana, dužan je da tu dokumentaciju pribavi od pravnog lica registrovanog za poslove kontrole kvaliteta proizvoda.

Poslodavac je dužan, kada je to potrebno, da obezbedi prevod dokumentacije iz st. 1. i 2. ovog člana na jezik koji zaposleni razume.

#### **Član 25.**

Kada zbog uvođenja nove tehnologije nisu propisane mere bezbednosti i zdravlja na radu, poslodavac, do donošenja odgovarajućih propisa, primenjuje opšte priznate mere kojima se osigurava bezbednost i zdravlje zaposlenih.

Opšte priznatom merom, u smislu stava 1. ovog člana, smatra se mera kojom se može otkloniti opasnost pri radu ili smanjiti štetnost po zdravlje zaposlenog, u meri u kojoj je to razumno izvodljivo.

#### **Član 26.**

Ako aktom o proceni rizika utvrdi nedostatke u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu za čije su otklanjanje potrebna veća investiciona ulaganja, a život i zdravlje zaposlenog nisu teže ugroženi, poslodavac je dužan da sačini poseban program o postupnom otklanjanju nedostataka i utvrdi rokove za realizaciju programa.

### **3. Osposobljavanje zaposlenih**

#### **Član 27.**

Poslodavac je dužan da izvrši osposobljavanje zaposlenog za bezbedan i zdrav rad kod zasnivanja radnog odnosa, odnosno premeštaja na druge poslove, prilikom uvođenja nove tehnologije ili novih sredstava

---

za rad, kao i kod promene procesa rada koji može prouzrokovati promenu mera za bezbedan i zdrav rad.

Poslodavac je dužan da zaposlenog u toku osposobljavanja za bezbedan i zdrav rad upozna sa svim vrstama rizika na poslovima na koje ga određuje i o konkretnim merama za bezbednost i zdravlje na radu u skladu sa aktom o proceni rizika.

Osposobljavanje iz stava 1. ovog člana poslodavac obezbeđuje u toku radnog vremena, a troškovi osposobljavanja ne mogu biti na teret zaposlenog.

Osposobljavanje za bezbedan i zdrav rad zaposlenog mora da bude prilagođeno specifičnostima njegovog radnog mesta.

Ako poslodavac odredi zaposlenom da istovremeno obavlja poslove na dva ili više radnih mesta, dužan je da zaposlenog osposobi za bezbedan i zdrav rad na svakom od radnih mesta.

#### **Član 28.**

Osposobljavanje zaposlenih za bezbedan i zdrav rad poslodavac obavlja teorijski i praktično.

Provera teorijske i praktične osposobljenosti zaposlenog za bezbedan i zdrav rad obavlja se na radnom mestu.

Periodične provere osposobljenosti za bezbedan i zdrav rad zaposlenog koji radi na radnom mestu sa povećanim rizikom vrše se na način i po postupku utvrđenim aktom o proceni rizika.

#### **Član 29.**

Poslodavac kod koga, na osnovu ugovora, sporazuma ili po bilo kom drugom osnovu, obavljaju rad zaposleni drugog poslodavca, dužan je da te zaposlene osposobi za bezbedan i zdrav rad, u skladu sa ovim zakonom.

#### **Član 30.**

Kada tehnološki proces rada zahteva dodatno osposobljavanje zaposlenog za bezbedan i zdrav rad, poslodavac je dužan da upozna zaposlenog o obavljanju procesa rada na bezbedan način, putem obaveštavanja, uputstava ili instrukcija u pismenoj formi.

U izuzetnim slučajevima, kada zaposlenom preti neposredna opasnost po život ili zdravlje, zbog hitnosti, obaveštenja, uputstva ili instrukcije mogu se dati u usmenoj formi.

---

Poslodavac je dužan da obezbedi da zaposlena žena za vreme trudnoće, zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposleni sa smanjenom radnom sposobnošću, i pored osposobljavanja za bezbedan i zdrav rad, budu u pismenoj formi obavješteni o rezultatima procene rizika na radnom mestu i o merama kojima se rizici otklanjaju u cilju povećanja bezbednosti i zdravlja na radu.

#### **Član 31.**

Poslodavac je dužan da svako lice, koje se po bilo kom osnovu nalazi u radnoj okolini, upozori na opasna mesta ili na štetnosti po zdravlje koje se javljaju u tehnološkom procesu, odnosno na mere bezbednosti koje mora da primeni, i da ga usmeri na bezbedne zone za kretanje.

Poslodavac je dužan da vidno obeleži i istakne oznake za bezbednost i/ili zdravlje radi obavještanja i informisanja zaposlenih o rizicima u tehnološkom procesu, pravcima kretanja i dozvoljenim mestima zadržavanja kao i o merama za sprečavanje ili otklanjanje rizika.

Poslodavac je dužan da obezbedi da pristup radnom mestu u radnoj okolini, na kome preta neposredna opasnost od povređivanja ili zdravstvenih oštećenja (trovanja, gušenja, i sl.), imaju samo lica koja su osposobljena za bezbedan i zdrav rad, koja su dobila posebna uputstva za rad na takvom mestu i koja su snabdevena odgovarajućim sredstvima i opremom za ličnu zaštitu na radu.

### **IV. PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH**

#### **Član 32.**

Zaposleni ima pravo i obavezu da se pre početka rada upozna sa merama bezbednosti i zdravlja na radu na poslovima ili na radnom mestu na koje je određen, kao i da se osposobljava za njihovo sprovođenje.

Zaposleni ima pravo:

- 1) da poslodavcu daje predloge, primedbe i obavještenja o pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu;
- 2) da kontroliše svoje zdravlje prema rizicima radnog mesta, u skladu sa propisima o zdravstvenoj zaštiti.

Zaposleni koji radi na radnom mestu sa povećanim rizikom, ima pravo i obavezu da obavi lekarski pregled na koji ga upućuje poslodavac.

---

Zaposleni je dužan da radi na radnom mestu sa povećanim rizikom, na osnovu izveštaja službe medicine rada, kojim se utvrđuje da je zdravstveno sposoban za rad na tom radnom mestu.

### **Član 33.**

Zaposleni ima pravo da odbije da radi:

- 1) ako mu preti neposredna opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu sprovedene propisane mere za bezbednost i zdravlje na radnom mestu na koje je određen, sve dok se te mere ne obezbede;
- 2) ako mu poslodavac nije obezbedio propisani lekarski pregled ili ako se na lekarskom pregledu utvrdi da ne ispunjava propisane zdravstvene uslove, u smislu člana 43. ovog zakona, za rad na radnom mestu sa povećanim rizikom;
- 3) ako u toku osposobljavanja za bezbedan i zdrav rad nije upoznat sa svim vrstama rizika i merama za njihovo otklanjanje, u smislu člana 27. stav 2. ovog zakona, na poslovima ili na radnom mestu na koje ga je poslodavac odredio;
- 4) duže od punog radnog vremena, odnosno noću ako bi, prema oceni službe medicine rada, takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje;
- 5) na sredstvu za rad na kojem nisu primenjene propisane mere za bezbednost i zdravlje na radu.

U slučajevima iz stava 1. ovog člana, zaposleni može da se pismenim zahtevom obrati poslodavcu radi preduzimanja mera koje, po mišljenju zaposlenog, nisu sprovedene.

Ako poslodavac ne postupi po zahtevu iz stava 2. ovog člana u roku od osam dana od prijema zahteva, zaposleni ima pravo da podnese zahtev za zaštitu prava inspekciji rada.

Kada zaposleni odbije da radi u slučajevima iz stava 1. ovog člana, a poslodavac smatra da zahtev zaposlenog nije opravdan, poslodavac je dužan da odmah obavesti inspekciju rada.

### **Član 34.**

Kada mu preti neposredna opasnost po život ili zdravlje, zaposleni ima pravo da preduzme odgovarajuće mere, u skladu sa svojim

---

znanjem i tehničkim sredstvima koja mu stoje na raspolaganju i da napusti radno mesto, radni proces, odnosno radnu okolinu.

U slučaju iz stava 1. ovog člana zaposleni nije odgovoran za štetu koju prouzrokuje poslodavcu.

#### **Član 35.**

Zaposleni je dužan da primenjuje propisane mere za bezbedan i zdrav rad, da namenski koristi sredstva za rad i opasne materije, da koristi propisana sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu i da sa njima pažljivo rukuje, da ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje kao i bezbednost i zdravlje drugih lica.

Zaposleni je dužan da pre početka rada pregleda svoje radno mesto uključujući i sredstva za rad koja koristi, kao i sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu, i da u slučaju uočenih nedostataka izvesti poslodavca ili drugo ovlašćeno lice.

Pre napuštanja radnog mesta zaposleni je dužan da radno mesto i sredstva za rad ostavi u stanju da ne ugrožavaju druge zaposlene.

#### **Član 36.**

Zaposleni je dužan da, u skladu sa svojim saznanjima, odmah obavesti poslodavca o nepravilnostima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mestu mogla da ugrozi njegovu bezbednost i zdravlje ili bezbednost i zdravlje drugih zaposlenih.

Ako poslodavac posle dobijenog obaveštenja iz stava 1. ovog člana ne otkloni nepravilnosti, štetnosti, opasnosti ili druge pojave u roku od osam dana ili ako zaposleni smatra da za otklanjanje utvrđenih pojava nisu sprovedene odgovarajuće mere za bezbednost i zdravlje, zaposleni se može obratiti nadležnoj inspekciji rada, o čemu obaveštava lice za bezbednost i zdravlje na radu.

Zaposleni je dužan da saraduje sa poslodavcem i licem za bezbednost i zdravlje na radu, kako bi se sprovele propisane mere za bezbednost i zdravlje na poslovima na kojima radi.

### **V. ORGANIZOVANJE POSLOVA BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU**

#### **Član 37.**

Poslodavac je dužan da organizuje poslove za bezbednost i zdravlje na radu.

---

Poslove bezbednosti i zdravlja na radu može da obavlja lice koje ima položen stručni ispit u skladu sa ovim zakonom.

Poslove bezbednosti i zdravlja na radu poslodavac može da obavlja sam u delatnostima trgovine, ugostiteljstva i turizma, zanatskih i ličnih usluga, finansijsko-tehničkih i poslovnih usluga, obrazovanja, nauke i informacija, zdravstvene i socijalne zaštite i u stambeno-komunalnim delatnostima, ako ima do deset zaposlenih i nije dužan da ima položen stručni ispit iz stava 2. ovog člana.

Za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu poslodavac može da odredi jednog ili više od svojih zaposlenih ili da angažuje pravno lice, odnosno preduzetnika koji imaju licencu (u daljem tekstu: lice za bezbednost i zdravlje na radu).

Poslodavac odlučuje o načinu organizovanja poslova za bezbednost i zdravlje na radu u zavisnosti od:

- 1) tehnološkog procesa,
- 2) organizacije, prirode i obima procesa rada,
- 3) broja zaposlenih koji učestvuju u procesu rada,
- 4) broja radnih smena,
- 5) procenjenih rizika,
- 6) broja lokacijski odvojenih jedinica,
- 7) vrste delatnosti.

#### **Član 38.**

Poslodavac je dužan da omogući licu za bezbednost i zdravlje na radu nezavisno i samostalno obavljanje poslova u skladu sa ovim zakonom i pristup svim potrebnim podacima u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Lice za bezbednost i zdravlje na radu neposredno je odgovorno poslodavcu kod koga obavlja te poslove i ne može da trpi štetne posledice ako svoj posao obavlja u skladu sa ovim zakonom.

Poslodavac je dužan da obezbedi usavršavanje znanja u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenom koga odredi za obavljanje tih poslova.

#### **Član 39.**

Poslodavac koji za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu angažuje pravno lice ili preduzetnika dužan je da ih prethodno upozna

---

sa tehnološkim procesom, rizicima u procesu rada i merama za otklanjanje rizika.

#### **Član 40.**

Lice za bezbednost i zdravlje na radu obavlja poslove u skladu sa ovim zakonom, a naročito:

- 1) učestvuje u pripremi akta o proceni rizika;
- 2) vrši kontrolu i daje savete poslodavcu u planiranju, izboru, korišćenju i održavanju sredstava za rad, opasnih materija i sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu;
- 3) učestvuje u opremanju i uređivanju radnog mesta u cilju obezbeđivanja bezbednih i zdravih uslova rada;
- 4) organizuje preventivna i periodična ispitivanja uslova radne okoline;
- 5) organizuje preventivne i periodične preglede i ispitivanja opreme za rad;
- 6) predlaže mere za poboljšanje uslova rada, naročito na radnom mestu sa povećanim rizikom;
- 7) svakodnevno prati i kontroliše primenu mera za bezbednost i zdravlje zaposlenih na radu;
- 8) prati stanje u vezi sa povredama na radu i profesionalnim oboljenjima, kao i bolestima u vezi sa radom, učestvuje u utvrđivanju njihovih uzroka i priprema izveštaje sa predlozima mera za njihovo otklanjanje;
- 9) priprema i sprovodi osposobljavanje zaposlenih za bezbedan i zdrav rad;
- 10) priprema uputstva za bezbedan rad i kontroliše njihovu primenu;
- 11) zabranjuje rad na radnom mestu ili upotrebu sredstva za rad, u slučaju kada utvrdi neposrednu opasnost po život ili zdravlje zaposlenog;
- 12) saraduje i koordinira rad sa službom medicine rada po svim pitanjima u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu;
- 13) vodi evidencije u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavca.

Lice za bezbednost i zdravlje na radu dužno je da u pismenoj formi izvesti poslodavca i predstavnika zaposlenih o zabrani rada iz stava 1. tačka 11) ovog člana.

Ako poslodavac, i pored zabrane rada u smislu stava 1. tačka 11) ovog člana, naloži zaposlenom da nastavi rad, lice za bezbednost i zdravlje na radu dužno je da o tome odmah izvesti nadležnu inspekciju rada.

---

#### **Član 41.**

Za obavljanje poslova zaštite zdravlja zaposlenih na radu poslodavac angažuje službu medicine rada.

Služba medicine rada iz stava 1. ovog člana dužna je da obavlja poslove u skladu sa ovim zakonom, a naročito:

- 1) učestvuje u identifikaciji i proceni rizika na radnom mestu i radnoj okolini prilikom sastavljanja akta o proceni rizika;
- 2) upoznaje zaposlene sa rizicima po zdravlje koji su povezani sa njihovim radom i obavlja poslove osposobljavanja zaposlenih za pružanje prve pomoći;
- 3) utvrđuje i ispituje uzroke nastanka profesionalnih oboljenja i bolesti u vezi sa radom;
- 4) ocenjuje i utvrđuje posebne zdravstvene sposobnosti koje moraju da ispunjavaju zaposleni za obavljanje određenih poslova na radnom mestu sa povećanim rizikom ili za upotrebu, odnosno rukovanje određenom opremom za rad;
- 5) vrši prethodne i periodične lekarske preglede zaposlenih na radnim mestima sa povećanim rizikom i izdaje izveštaje o lekarskim pregledima u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu;
- 6) učestvuje u organizovanju prve pomoći, spasavanju i evakuaciji u slučaju povređivanja zaposlenih ili havarija;
- 7) daje savete poslodavcu pri izboru drugog odgovarajućeg posla prema zdravstvenoj sposobnosti zaposlenog;
- 8) savetuje poslodavca u izboru i testiranju novih sredstava za rad, opasnih materija i sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu, sa zdravstvenog aspekta;
- 9) učestvuje u analizi povreda na radu, profesionalnih oboljenja i bolesti u vezi sa radom;
- 10) neposredno saraduje sa licem za bezbednost i zdravlje na radu.

Prethodne i periodične lekarske preglede zaposlenih u smislu stava 2. tačka 5) ovog člana može da vrši služba medicine rada koja ima propisanu opremu, prostorije i stručni kadar.



---

#### **Član 42.**

Lični podaci prikupljeni u vezi sa lekarskim pregledima zaposlenog poverljive su prirode i pod nadzorom su službe medicine rada, koja vrši te preglede.

Podaci o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i bolestima u vezi sa radom dostavljaju se organizacijama zdravstvenog i penzijskog i invalidskog osiguranja u skladu sa zakonom.

Podaci iz stava 2. ovog člana mogu se dostavljati drugim licima, samo uz pismenu saglasnost zaposlenog.

Izveštaj o lekarskom pregledu zaposlenog dostavlja se poslodavcu na način kojim se ne narušava princip poverljivosti ličnih podataka.

Nije dozvoljeno korišćenje podataka prikupljenih po osnovu lekarskih pregleda zaposlenih u svrhu diskriminacije zaposlenih.

#### **Član 43.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom na radnom mestu sa povećanim rizikom pre početka rada obezbedi prethodni lekarski pregled, kao i periodični lekarski pregled u toku rada.

Prethodni i periodični lekarski pregledi zaposlenih na radnim mestima sa povećanim rizikom vrše se na način, po postupku i u rokovima utvrđenim propisima o bezbednosti i zdravlju na radu koje sporazumno propisuju ministar nadležan za rad i ministar nadležan za zdravlje.

Ako se u postupku periodičnog lekarskog pregleda utvrdi da zaposleni ne ispunjava posebne zdravstvene uslove za obavljanje poslova na radnom mestu sa povećanim rizikom, poslodavac je dužan da ga premesti na drugo radno mesto koje odgovara njegovim zdravstvenim sposobnostima.

Neispunjavanje posebnih zdravstvenih uslova za rad na radnom mestu sa povećanim rizikom ne može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

### **VI. PREDSTAVNIK ZAPOSLENIH ZA BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU**

#### **Član 44.**

Zaposleni kod poslodavca imaju pravo da izaberu jednog ili više predstavnika za bezbednost i zdravlje na radu (u daljem tekstu: predstavnik zaposlenih).

---

Najmanje tri predstavnika zaposlenih obrazuju Odbor za bezbednost i zdravlje na radu (u daljem tekstu: Odbor).

Poslodavac koji ima 50 i više zaposlenih dužan je da u Odbor imenuje najmanje jednog svog predstavnika, tako da broj predstavnika zaposlenih bude veći za najmanje jedan od broja predstavnika poslodavca.

Postupak izbora i način rada predstavnika zaposlenih i Odbora, broj predstavnika zaposlenih kod poslodavca, kao i njihov odnos sa sindikatom uređuju se kolektivnim ugovorom.

#### **Član 45.**

Poslodavac je dužan da predstavniku zaposlenih, odnosno Odboru omogući:

- 1) uvid u sve akte koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
- 2) da učestvuju u razmatranju svih pitanja koja se odnose na sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu.

Poslodavac je dužan da predstavnika zaposlenih, odnosno Odbor informiše o svim podacima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu.

#### **Član 46.**

Predstavnik zaposlenih, odnosno Odbor imaju pravo:

- 1) da poslodavcu daju predloge o svim pitanjima koja se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
- 2) da zahtevaju od poslodavca da preduzme odgovarajuće mere za otklanjanje ili smanjenje rizika koji ugrožava bezbednost i zdravlje zaposlenih;
- 3) da zahtevaju vršenje nadzora od strane inspekcije rada, ako smatraju da poslodavac nije sproveo odgovarajuće mere za bezbednost i zdravlje na radu.
- 4) Predstavnik zaposlenih, odnosno član Odbora imaju pravo da prisustvuju inspekcijskom nadzoru.

#### **Član 47.**

Poslodavac je dužan da predstavnika zaposlenih, odnosno Odbor upozna:

- 1) sa nalazima i predlozima ili preduzetim merama inspekcije rada;
- 2) sa izveštajima o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i oboljenjima u vezi sa radom i o preduzetim merama za bezbednost

- 
- i zdravlje na radu;
- 3) o preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje.

**Član 48.**

Poslodavac i predstavnik zaposlenih, odnosno Odbor i sindikat, dužni su da međusobno sarađuju o pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa ovim zakonom i drugim propisima.

**VII. EVIDENCIJA, SARADNJA I IZVEŠTAVANJE**

**Član 49.**

Poslodavac je dužan da vodi i čuva evidencije o:

- 1) radnim mestima sa povećanim rizikom;
- 2) zaposlenima raspoređenim na radna mesta sa povećanim rizikom i lekarskim pregledima zaposlenih raspoređenih na ta radna mesta;
- 3) povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i bolestima u vezi sa radom;
- 4) zaposlenima osposobljenim za bezbedan i zdrav rad;
- 5) opasnim materijama koje koristi u toku rada;
- 6) izvršenim ispitivanjima radne okoline;
- 7) izvršenim pregledima i ispitivanjima opreme za rad i sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu;
- 8) prijavama iz člana 50. ovog zakona.

Način vođenja evidencija iz stava 1. ovog člana propisuje ministar nadležan za rad.

**Član 50.**

Poslodavac je dužan da odmah, a najkasnije u roku od 24 časa od nastanka, usmeno i u pismenoj formi prijavi nadležnoj inspekciji rada i nadležnom organu za unutrašnje poslove svaku smrtnu, kolektivnu ili tešku povredu na radu, povredu na radu zbog koje zaposleni nije sposoban za rad više od tri uzastopna radna dana, kao i opasnu pojavu koja bi mogla da ugrozi bezbednost i zdravlje zaposlenih.

Poslodavac je dužan da, najkasnije u roku od tri uzastopna radna dana od dana saznanja, prijavi nadležnoj inspekciji rada profesionalno oboljenje, odnosno oboljenje u vezi sa radom zaposlenog.

---

#### **Član 51.**

Izveštaj o povredi na radu, profesionalnom oboljenju i oboljenju u vezi sa radom koji se dogode na radnom mestu, poslodavac dostavlja zaposlenom koji je pretrpeo povredu, odnosno oboljenje i organizacijama nadležnim za zdravstveno i penzijsko i invalidsko osiguranje.

Sadržaj i način izdavanja obrasca izveštaja iz stava 1. ovog člana propisuje ministar nadležan za rad.

Poslodavac je dužan da na zahtev inspektora rada ili predstavnika zaposlenih dostavi izveštaj o stanju bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih, kao i o sprovedenim merama.

#### **Član 52.**

Poslodavci, sindikati, osiguravajuća društva, organizacije nadležne za zdravstveno i penzijsko i invalidsko osiguranje dužni su da sarađuju i učestvuju u donošenju zajedničkih stavova o pitanjima unapređivanja bezbednosti i zdravlja na radu, kao i da se staraju o razvoju i unapređivanju opšte kulture bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa ovim zakonom.

Organizacije nadležne za zdravstveno i penzijsko i invalidsko osiguranje dužne su da ministarstvu nadležnom za rad dostave podatke o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima, oboljenjima u vezi sa radom i invalidima rada najmanje jednom godišnje i to najkasnije do 31. januara naredne godine za prethodnu godinu, a na zahtev ministarstva nadležnog za rad i u kraćem roku.

#### **Član 53.**

Poslodavac je dužan da zaposlene osigura od povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom, radi obezbeđivanja naknade štete.

Finansijska sredstva za osiguranje iz stava 1. ovog člana padaju na teret poslodavca, a određuju se u zavisnosti od nivoa rizika od povređivanja, profesionalnog oboljenja ili oboljenja u vezi sa radom na radnom mestu i radnoj okolini.

Uslovi i postupci osiguranja od povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom zaposlenih uređuju se zakonom.

---

## VIII. STRUČNI ISPIT I IZDAVANJE LICENCI

### Član 54.

Za obavljanje poslova za bezbednost i zdravlje na radu i poslova odgovornog lica polaže se odgovarajući stručni ispit.

Stručni ispit iz stava 1. ovog člana polaže se pred odgovarajućom komisijom koju obrazuje ministar nadležan za rad.

Program, način i visinu troškova polaganja stručnog ispita iz stava 1. ovog člana propisuje ministar nadležan za rad.

Sredstva ostvarena od naplaćenih troškova za polaganje stručnog ispita iz stava 1. ovog člana prihod su budžeta Republike Srbije.

### Član 55.

Ministar nadležan za rad rešenjem izdaje licencu:

- 1) pravnom licu ili preduzetniku za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu iz člana 40. ovog zakona;
- 2) pravnom licu za obavljanje poslova pregleda i ispitivanja opreme za rad i ispitivanja uslova radne okoline;
- 3) odgovornom licu u pravnom licu iz tačke 2) ovog člana.

### Član 56.

Licencu za obavljanje poslova u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, iz člana 40. ovog zakona, može da dobije pravno lice, odnosno preduzetnik koji ima zaposlenog sa visokom školskom spremom odgovarajuće struke, položenim stručnim ispitom iz člana 54. ovog zakona i najmanje tri godine radnog iskustva na tim poslovima.

Licencu za obavljanje poslova pregleda i ispitivanja opreme za rad i ispitivanja uslova radne okoline može da dobije pravno lice koje ispunjava propisane uslove u pogledu obezbeđivanja odgovarajućih stručnih kadrova, tehničke opreme, metodologije vršenja određenih pregleda i ispitivanja i koje ima zaposleno odgovorno lice.

Licencu za obavljanje poslova odgovornog lica može da dobije lice sa visokom školskom spremom odgovarajuće struke, položenim stručnim ispitom iz člana 54. ovog zakona i najmanje tri godine radnog iskustva na tim poslovima.

Uslove i visinu troškova za izdavanje licence iz st. 1. do 3. ovog člana propisuje ministar nadležan za rad.

Sredstva ostvarena od naplaćenih troškova za izdavanje licence iz st. 1. do 3. ovog člana prihod su budžeta Republike Srbije.

---

#### **Član 57.**

Ministar nadležan za rad može rešenjem oduzeti licencu:

- 1) pravnom licu ili preduzetniku za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu, iz člana 55. tačka 1) ovog zakona, ako utvrdi da poslove obavlja suprotno zakonu;
- 2) pravnom licu za obavljanje poslova pregleda i ispitivanja opreme za rad i ispitivanja uslova radne okoline, iz člana 55. tačka 2) ovog zakona, ako utvrdi da poslove obavlja suprotno zakonu;
- 3) odgovornom licu iz člana 55. tačka 3) ovog zakona ako utvrdi da nesavesno i nestručno obavlja poslove za koje mu je licenca izdata.

#### **Član 58.**

Protiv rešenja iz čl. 55. i 57. ovog zakona nije dozvoljena žalba, ali se može pokrenuti upravni spor.

### **IX. UPRAVA ZA BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU**

#### **Član 59.**

U sastavu ministarstva nadležnog za rad obrazuje se Uprava za bezbednost i zdravlje na radu, koja obavlja poslove državne uprave sa ciljem unapređivanja i razvoja bezbednosti i zdravlja na radu, odnosno smanjenja povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom (u daljem tekstu: Uprava).

#### **Član 60.**

Uprava obavlja sledeće poslove:

- 1) priprema propise u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, kao i mišljenja za njihovu primenu;
- 2) priprema stručne osnove za izradu nacionalnog programa razvoja bezbednosti i zdravlja na radu i prati njegovo ostvarivanje;
- 3) prati i ocenjuje stanje bezbednosti i zdravlja na radu i priprema stavove za jedinstveno uređivanje mera bezbednosti i zdravlja na radu koje su predmet ovog zakona i drugih propisa;
- 4) istražuje i podstiče razvoj u oblasti humanizacije rada;
- 5) pruža stručnu pomoć u oblasti bezbednosti i zdravlja zaposlenih;
- 6) priprema metodologije za obavljanje poslova pregleda i ispitivanja u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu;
- 7) proučava uzroke i pojave koji za posledicu imaju povrede na radu,

- 
- profesionalne bolesti i bolesti u vezi sa radom;
- 8) organizuje polaganje stručnih ispita iz člana 54. ovog zakona, o čemu vodi evidenciju;
  - 9) vrši nadzor nad zakonitošću rada pravnih lica i preduzetnika kao i odgovornih lica sa licencom i priprema predloge rešenja za izdavanje i oduzimanje licenci iz čl. 55. i 57. ovog zakona, o čemu vodi evidenciju;
  - 10) prikuplja i analizira podatke o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima, bolestima u vezi sa radom i pojavama koje utiču na zdravlje zaposlenih;
  - 11) obavlja informaciono-dokumentacionu delatnost u oblasti bezbednosti i zdravlja zaposlenih;
  - 12) organizuje savetovanja, vrši edukaciju zaposlenih, poslodavaca, lica za bezbednost i zdravlje na radu, inspektora i dr., objavljuje različite materijale i informiše javnost o stanju u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu;
  - 13) stara se o primeni međunarodnih akata u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu;
  - 14) podstiče obrazovanje i razvijanje kulture rada u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu;
  - 15) obavlja druge poslove određene zakonom.

## **X. NADZOR**

### **Član 611.**

Inspeksijski nadzor nad primenom ovog zakona, propisa donetih na osnovu ovog zakona, tehničkih i drugih mera koje se odnose na bezbednost i zdravlje na radu, kao i nad primenom mera o bezbednosti i zdravlja na radu propisanim opštim aktom poslodavca, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, vrši ministarstvo nadležno za rad preko inspektora rada.

### **Član 62.**

Poslove inspeksijskog nadzora u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu mogu da obavljaju inspektori rada koji imaju visoku stručnu spremu, najmanje tri godine radnog iskustva u struci i položen stručni ispit za rad u organima državne uprave.

---

Izuzetno, poslove inspeksijskog nadzora u oblasti trgovine, ugostiteljstva i turizma, zanatskih i ličnih usluga, finansijsko-tehničkih i poslovnih usluga, obrazovanja, nauke i informacija, zdravstvene i socijalne zaštite, u stambeno-komunalnim delatnostima, kao i poslove utvrđivanja ispunjenosti propisanih uslova iz bezbednosti i zdravlja na radu, mogu da obavljaju inspektori rada koji imaju višu stručnu spremu odgovarajućeg smera, položen stručni ispit za rad u organima državne uprave i najmanje tri godine radnog iskustva u struci.

#### **Član 63.**

U postupku inspeksijskog nadzora inspektor rada ima pravo i dužnost da preuzima radnje kojima se kontrolišu bezbednost i zdravlje na radu, a naročito higijena i uslovi rada, proizvodnja, stavljanje u promet, korišćenje i održavanje sredstava za rad, sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu, opasne materije i dr., kao i da:

- 1) pregleda opšte i pojedinačne akte, evidencije i drugu dokumentaciju;
- 2) sasluša i uzima izjave od odgovornih i zainteresovanih lica;
- 3) pregleda poslovne prostorije, objekte, postrojenja, uređaje, sredstva i opremu za ličnu zaštitu, predmete i robu i sl.;
- 4) uzima uzorke radi analize, ekspertiza i sl.;
- 5) naređuje merenja koja obavlja druga stručna organizacija kad poslodavac samostalno ili preko određene stručne organizacije vrši merenja u odgovarajućim oblastima, a rezultati izvršenog merenja pružaju osnov za to;
- 6) poslodavcima, zaposlenim, njihovim predstavnicima i sindikatu daje obaveštenja i savete u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, kao i o merama čijom primenom se obezbeđuje izvršavanje ovog zakona na najefikasniji način;
- 7) u skladu sa podnetim zahtevom, poslodavca i zaposlenog ili predstavnika zaposlenih obavesti o izvršenom inspeksijskom nadzoru i utvrđenom stanju;
- 8) preuzima druge radnje za koje je ovlašćen drugim propisom.

#### **Član 64.**

Poslodavac je dužan da, radi vršenja nadzora, omogući inspektorima rada:

- 1) ulazak u objekte i prostorije, u svako doba kada ima zaposlenih na



- 
- radu;
- 2) odredi najmanje jednog zaposlenog koji će inspektoru pružiti potrebne informacije i obaveštenja, davati podatke, akte i dokumentaciju;
  - 3) uvid u dokaze o stabilnosti objekta;
  - 4) uvid u primenjene mere bezbednosti i zdravlja na radu na sredstvima za rad i u radnoj okolini;
  - 5) uvid u sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu;
  - 6) uvid u podatke i evidencije o proizvodnji, korišćenju i skladištenju opasnih materija.

#### **Član 65.**

Inspektor rada dužan je da izvrši nadzor odmah, nakon prijave poslodavca o svakoj smrtnoj, teškoj ili kolektivnoj povredi na radu, kao i opasnoj pojavi koja bi mogla da ugrozi bezbednost i zdravlje na radu, odnosno odmah po prijemu zahteva, odnosno obaveštenja iz člana 33. st. 3. i 4. ovog zakona.

#### **Član 66.**

Inspektor rada dužan je da poslodavcu, odnosno zaposlenom naloži preduzimanje mera i radnji za otklanjanje uzroka koji su izazvali povrede, doveli do nastanka opasnosti po bezbednost i zdravlje na radu, odnosno koje mogu sprečiti nastanak povrede i umanjiti ili otkloniti opasnosti po bezbednost ili zdravlje na radu.

Inspektor rada je dužan da, za vreme trajanja okolnosti koje dovode do ugrožavanja bezbednosti i zdravlja zaposlenog, zabrani rad na radnom mestu kod poslodavca, a naročito kad utvrdi:

- 1) da su neposredno ugroženi bezbednost i zdravlje zaposlenog;
- 2) da se koristi sredstvo za rad na kome nisu primenjene mere za bezbednost i zdravlje na radu;
- 3) da se ne koriste propisana sredstva i oprema za ličnu zaštitu na radu;
- 4) da zaposleni radi na radnom mestu sa povećanim rizikom, a ne ispunjava propisane uslove za rad na tom radnom mestu, kao i ako se nije podvrgao lekarskom pregledu u propisanom roku;
- 5) da zaposleni nije osposobljen za bezbedan rad na radnom mestu na kom radi;
- 6) da poslodavac nije sproveo mere ili izvršio radnje koje mu je, radi

---

otklanjanja uzroka koji dovode do ugrožavanja bezbednosti i zdravlja zaposlenog, naložio inspektor rada.

Ako primena mera, odnosno potreba za usaglašavanjem sa propisanim merama zaštite bezbednosti i zdravlja na radu predstavlja nedostatak za čije su otklanjanje potrebna veća investiciona ulaganja, a život i zdravlje zaposlenih nisu teže ugroženi, inspektor rada može naložiti poslodavcu da sačini poseban program o postupnom otklanjanju nedostataka sa utvrđenim rokovima za njihovo otklanjanje.

Inspektor rada može da naloži da se sprovede i opšte priznata mera kojom se može otkloniti opasnost pri radu ili smanjiti rizik po zdravlja zaposlenog, u meri u kojoj je to moguće.

#### **Član 67.**

Preduzimanje mera i radnji čijom primenom i izvršavanjem se, u skladu sa odredbama ovog zakona, obezbeđuje zaštita bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih - inspektor rada nalaže rešenjem.

Protiv rešenja inspektora rada može se izjaviti žalba ministru nadležnom za rad, u roku od osam dana od dana dostavljanja rešenja.

Žalba ne odlaže izvršenje rešenja kojim je naređena zabrana rada.

Rešenje ministra nadležnog za rad, doneto povodom žalbe, konačno je u upravnom postupku i protiv njega se može pokrenuti upravni spor.

#### **Član 68.**

Poslodavac je dužan da, u roku koji odredi inspektor rada, preduzme naložene mere i otkloni utvrđene nedostatke ili nepravilnosti.

Poslodavac je dužan da u roku od osam dana od isteka roka za otklanjanje utvrđenog nedostatka ili nepravilnosti, obavesti u pismenoj formi, nadležnu inspekciju o izvršenju naložene obaveze.

### **XI. KAZNE NE ODREDBE**

#### **Član 69.**

Novčanom kaznom od 800.000 do 1.000.000 dinara, kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica:

- 1) ako zaposlenom ne obezbedi rad na radnom mestu i u radnoj okolini na/i u kojima su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu (član 9. stav 1);

- 
- 2) ako prilikom organizovanja rada i radnog procesa ne obezbedi preventivne mere radi zaštite života i zdravlja zaposlenih, kao i ako za njihovu primenu ne obezbedi potrebna finansijska sredstva (član 11. stav 1);
  - 3) ako u pismenoj formi ne donese akt o proceni rizika za sva radna mesta u radnoj okolini i ne utvrdi način i mere za otklanjanje rizika, kao i kada ne izmeni akt o proceni rizika u slučaju pojave svake nove opasnosti i promene nivoa rizika u procesu rada (član 13. st. 1. i 2);
  - 4) ako opštim aktom, odnosno kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ne utvrdi prava, obaveze i odgovornosti u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu (član 14);
  - 5) ako pismenim aktom ne odredi lice za bezbednost i zdravlje na radu (član 15. stav 1. tačka 1);
  - 6) ako zaposlenom odredi da obavlja poslove na kojima nisu sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu (član 15. stav 1. tačka 2);
  - 7) ako zaposlene i njihovog predstavnika ne obaveštava o uvođenju novih tehnologija i sredstava za rad, kao i opasnostima od povreda i oštećenja zdravlja koji nastaju njihovim uvođenjem, odnosno ako u takvim slučajevima ne donese odgovarajuća uputstva za bezbedan rad (član 15. stav 1. tačka 3);
  - 8) ako ne izvrši osposobljavanje zaposlenog za bezbedan i zdrav rad (član 15. stav 1. tačka 4, čl. 27, 28. i 29);
  - 9) ako zaposlenom ne obezbedi korišćenje sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu (član 15. stav 1. tačka 5);
  - 10) ako ne obezbedi održavanje u ispravnom stanju sredstava za rad i sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu (član 15. stav 1. tačka 6);
  - 11) ako ne angažuje pravno lice sa licencom radi sprovođenja preventivnih i periodičnih pregleda i ispitivanja opreme za rad, kao i preventivnih i periodičnih ispitivanja uslova radne okoline (član 15. stav 1. tačka 7);
  - 12) ako na osnovu akta o proceni rizika i ocene službe medicine

- 
- rada ne obezbedi u skladu sa ovim zakonom propisane lekarske preglede zaposlenih (član 15. stav 1. tačka 8);
- 13) ako ne obezbedi pružanje prve pomoći, kao i ako ne osposobi odgovarajući broj zaposlenih za pružanje prve pomoći, spasavanje i evakuaciju u slučaju opasnosti (član 15. stav 1. tačka 9);
  - 14) ako ne zaustavi svaku vrstu rada koji predstavlja neposrednu opasnost za život ili zdravlje zaposlenih (član 15. stav 1. tačka 10);
  - 15) ako na osnovu ocene službe medicine rada aktom o proceni rizika ne odredi posebne zdravstvene uslove koje moraju ispunjavati zaposleni za obavljanje određenih poslova na radnom mestu u radnoj okolini ili za upotrebu pojedine opreme za rad (član 16. stav 1);
  - 16) ako službi medicine rada, koju angažuje, ne obezbedi uslove za samostalno obavljanje poslova zaštite zdravlja zaposlenih (član 16. stav 2);
  - 17) ako zaposlenom ne izda na upotrebu sredstvo i/ili opremu za ličnu zaštitu na radu u skladu sa aktom o proceni rizika (član 17);
  - 18) ako najmanje osam dana pre početka rada ne izvesti nadležnu inspekciju rada o početku svoga rada, radu odvojene jedinice ili svakoj promeni tehnološkog postupka, ukoliko se tim promenama menjaju uslovi rada (član 18. stav 1);
  - 19) ako za radove na izgradnji ili rekonstrukciji građevinskog objekta, odnosno promeni tehnološkog procesa, koje izvodi duže od sedam dana, ne izradi propisan elaborat o uređenju gradilišta i ako isti ne dostavi nadležnoj inspekciji rada uz izveštaj o početku rada (član 18. stav 2);
  - 20) ako sa drugim poslodavcem, sa kojim deli radni prostor u obavljanju poslova, ne zaključi sporazum o primeni propisanih mera za bezbednost i zdravlje na radu zaposlenih i ne odredi lice za koordinaciju sprovođenja zajedničkih mera kojim se obezbeđuje bezbednost i zdravlje svih zaposlenih (član 19);

- 
- 21) ako ne obezbedi propisane mere za bezbednost i zdravlje na radu, u skladu sa ovim zakonom, za zaposlene koje angažuje od drugog poslodavca (član 21);
  - 22) ako pri promeni tehnološkog procesa rada, pre početka rada, ne prilagodi sredstva za rad novom tehnološkom procesu (član 22);
  - 23) ako zaposlenom da na upotrebu sredstvo za rad, odnosno sredstvo i opremu za ličnu zaštitu na radu na kojima nisu primenjene propisane mere za bezbednost i zdravlje na radu ili ako ne obezbedi kontrolu njihove namenske upotrebe (član 23 );
  - 24) ako zaposlenom da na upotrebu opremu za rad, sredstava i opremu za ličnu zaštitu na radu ili opasne materije za koje ne raspolaže sa propisanom dokumentacijom na srpskom jeziku za njihovu upotrebu, ili ako nije obezbedio sve mere za bezbednost i zdravlje koje su određene tom dokumentacijom (član 24. st. 1. i 2);
  - 25) ako ne sačini poseban program o postupnom otklanjanju nedostataka koji su utvrđeni aktom o proceni rizika, odnosno ako ne utvrdi rokove za realizaciju programa (član 26);
  - 26) ako ne organizuje poslove bezbednosti i zdravlja na radu, odnosno ako za obavljanje tih poslova odredi lice koje nema, u skladu sa ovim zakonom, položen stručni ispit (član 37. st. 1. i 2);
  - 27) ako za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu angažuje pravno lice ili preduzetnika koji nemaju odgovarajuću licencu (član 37. stav 4);
  - 28) ako zaposlenom na radnom mestu sa povećanim rizikom ne obezbedi prethodni, odnosno periodični lekarski pregled (član 43. stav 1);
  - 29) ako zaposlenog koji obavlja poslove na radnom mestu sa povećanim rizikom, za koga se u postupku periodičnog lekarskog pregleda utvrdi da ne ispunjava propisane zdravstvene uslove za obavljanje poslova na radnom mestu sa povećanim rizikom, ne premesti na drugo radno mesto koje odgovara njegovim zdravstvenim sposobnostima (član 43. stav 3);

- 
- 30) ako odmah, a najkasnije u roku od 24 časa od nastanka, usmeno i u pismenoj formi ne prijavi nadležnoj inspekciji rada i nadležnom organu za unutrašnje poslove svaku smrtnu, kolektivnu ili tešku povredu na radu, povredu na radu zbog koje zaposleni nije sposoban za rad više od tri uzastopna radna dana, ili opasnu pojavu koja bi mogla da ugrozi bezbednost i zdravlje zaposlenih (član 50. stav 1);
- 31) ako najkasnije u roku od tri uzastopna radna dana od dana saznanja, nadležnoj inspekciji rada ne prijavi profesionalno obolenje, odnosno obolenje zaposlenog u vezi sa radom (član 50. stav 2);
- 32) ako inspektoru rada ne omogući vršenje nadzora, odnosno ulazak u objekte i prostorije u svako doba kada ima zaposlenih na radu, ili ako ne odredi najmanje jednog zaposlenog koji će inspektoru rada pružati potrebne informacije i obaveštavanja, ili ako inspektoru rada ne omogući uvid u dokaze o stabilnosti objekta, akte i dokumentaciju, primenjene mere bezbednosti i zdravlja na radu na sredstvima za rad, opremu za ličnu zaštitu na radu ili u podatke i evidencije o korišćenju i skladištenju opasnih materija (član 64);
- 33) ako u određenom roku ne otkloni utvrđene nedostatke i nepravilnosti čije otklanjanje je rešenjem naredio inspektor rada (član 68. stav 1).

Novčanom kaznom od 400.000 do 500.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana poslodavac koji je privatni preduzetnik.

Novčanom kaznom od 40.000 do 50.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana direktor, odnosno drugo odgovorno lice kod poslodavca.

#### **Član 70.**

Novčanom kaznom od 600.000 do 800.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica:

- 1) ako ne preduzme mere da spreči pristup u krug objekta ili u područje gradilišta neovlašćenim licima i sredstvima

- 
- saobraćaja (član 20);
- 2) ako zaposlenog, na način utvrđen ovim zakonom, ne upozna o obavljanju procesa rada na bezbedan način, kada tehnološki proces rada zahteva dodatno osposobljavanje za bezbedan i zdrav rad (član 30. st. 1. i 2);
  - 3) ako zaposlenoj ženi za vreme trudnoće, zaposlenom mlađem od 18 godina života i zaposlenom sa smanjenom radnom sposobnošću ne obezbedi pismeno obaveštenje o rezultatima procene rizika na radnom mestu na koje su određeni, kao i merama kojima se rizici otklanjaju (član 30. stav 3);
  - 4) ako svako lice, koje se po bilo kom osnovu nalazi u radnoj okolini, ne upozori na opasna mesta i štetnosti po zdravlje koje se javljaju u tehnološkom procesu, odnosno na mere bezbednosti koje mora da primeni, kao i ako ga ne usmeri na bezbedne zone kretanja (član 31. stav 1);
  - 5) ako vidno ne obeleži i istakne oznake za bezbednost i/ili zdravlje zaposlenih (član 31. stav 2);
  - 6) ako dozvoli pristup radnom mestu u radnoj okolini na kome pretila neposredna opasnost od povređivanja ili zdravstvenih oštećenja, licima koja nisu osposobljena za bezbedan i zdrav rad, koja nisu dobila posebna uputstva za rad na takvim mestima ili koja nisu snabdevena odgovarajućim sredstvima i opremom za ličnu zaštitu na radu (član 31. stav 3);
  - 7) ako ne obavesti nadležanu inspekciju rada kad zaposleni odbije da radi u slučajevima utvrđenim članom 33. stav 1. ovog zakona (član 33. stav 4);
  - 8) ako licu koje obavlja poslove bezbednosti i zdravlja na radu ne omogući nezavisno i samostalno obavljanje poslova u skladu sa ovim zakonom i pristup svim potrebnim podacima iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu (član 38. stav 1);
  - 9) ako prethodno ne upozna pravno lice, odnosno preduzetnika koga angažuje za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu sa tehnološkim procesom, rizicima u procesu rada i merama za otklanjanje rizika (član 39);
  - 10) ako zaposlenima ne omogući da biraju svog predstavnika za bezbednost i zdravlje na radu ili ne imenuje svog predstavnika (član

- 
- 44);
- 11) ako predstavniku zaposlenih, odnosno Odboru ne omogući uvid u sva akta vezana za bezbednost i zdravlje zaposlenih i da učestvuju u razmatranju svih pitanja koja se odnose na sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu (član 45. stav 1);
  - 12) ako ne upozna predstavnika zaposlenih, odnosno Odbor sa nalazima i predlozima ili preduzetim merama inspekcije rada, ili sa izveštajima o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i oboljenjima u vezi sa radom i o preduzetim merama za bezbednost i zdravlje na radu, ili sa merama preduzetim za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje (član 47);
  - 13) ako ne vodi i ne čuva propisane evidencije (član 49);
  - 14) ako na zahtev inspektora rada ili predstavnika zaposlenih ne dostavi izveštaj o stanju bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih, kao i o sprovedenim merama u ovoj oblasti (član 51. stav 3).

Novčanom kaznom od 200.000 do 300.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana poslodavac koji je privatni preduzetnik.

Novčanom kaznom od 30.000 do 40.000 kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana direktor, odnosno drugo odgovorno lice kod poslodavca.

#### **Član 71.**

Novčanom kaznom od 100.000 do 150.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica ako u roku od osam dana po isteku utvrđenog roka za otklanjanje nedostataka ili nepravilnosti u pismenoj formi, ne obavesti nadležnu inspekciju rada o izvršenju naložene obaveze (član 68. stav 2).

Novčanom kaznom od 50.000 do 100.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana poslodavac koji je privatni preduzetnik.

Novčanom kaznom od 30.000 do 50.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana direktor, odnosno drugo odgovorno lice kod poslodavca.

#### **Član 72.**

Novčanom kaznom od 400.000 do 600.000 dinara kazniće se za prekršaj zdravstvena ustanova koja ima organizovanu službu medicine



---

rada ako ne dostavi propisani izveštaj o lekarskom pregledu zaposlenog (član 41. stav 2. tačka 5).

Novčanom kaznom od 20.000 do 30.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice u zdravstvenoj ustanovi.

#### **Član 73.**

Novčanom kaznom od 400.000 do 600.000 dinara kazniće se za prekršaj pravno lice:

- 1) ako ne izda stručni nalaz o izvršenom pregledu i ispitivanju opreme za rad ili ispitivanju uslova radne okoline (član 15. stav 3);
- 2) ako obavlja poslove bezbednosti i zdravlja na radu iz člana 40. ovog zakona, a nema odgovarajuću licencu (član 55. tačka 1);
- 3) ako obavlja poslove pregleda i ispitivanja opreme za rad i ispitivanja uslova radne okoline, a nema odgovarajuću licencu (član 55. tačka 2).

Novčanom kaznom od 200.000 do 300.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. tačka 2. ovog člana privatni preduzetnik.

Novčanom kaznom od 20.000 do 30.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice u pravnom licu, kao i lice u pravnom licu koje, bez odgovarajuće licence (član 55. tačka 3), obavlja poslove odgovornog lica za koje je propisano posedovanje licence.

#### **Član 74.**

Novčanom kaznom od 20.000 do 50.000 dinara kazniće se za prekršaj lice za bezbednost i zdravlje na radu ako ne obavlja poslove određene ovim zakonom (član 40).

#### **Član 75.**

Novčanom kaznom od 10.000 do 20.000 dinara kazniće se za prekršaj zaposleni:

1) ako ne primenjuje propisane mere za bezbedan i zdrav rad, ako nenamenski koristi sredstva za rad i opasne materije ili ako ne koristi propisana sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu ili ako sa njima pažljivo ne rukuje (član 35);

2) ako, u skladu sa svojim saznanjima, odmah ne obavesti poslodavca o nepravilnostima, nedostacima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mestu mogla da ugrozi njegovu bezbednost i zdravlje ili bezbednost i zdravlje drugih zaposlenih (član 36. stav 1).

---

## **XII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Član 76.**

Pravna lica ovlašćena na osnovu propisa koji su važili do stupanja na snagu ovog zakona, da vrše prethodne i periodične lekarske preglede, periodične preglede i ispitivanje oruđa za rad i radne sredine, kao i osposobljavanje zaposlenih iz zaštite na radu, uskladiće svoje poslovanje sa odredbama ovog zakona u roku od godinu dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

### **Član 77.**

Do donošenja propisa iz čl. 15. stav 2, 18. st. 4, 6. i 7, 43. stav 2, 49. stav 2. i 51. stav 2. ovog zakona primenjivaće se:

- 1) Pravilnik o uslovima za vršenje pregleda tehničke dokumentacije, pregleda i ispitivanja oruđa za rad, opasnih materija, instalacija i radne sredine, sredstava i opreme lične zaštite i osposobljavanje radnika za bezbedan rad ("Službeni glasnik RS", broj 13/00);
- 2) Pravilnik o postupku pregleda i ispitivanja radne sredine, opasnih materija, oruđa za rad, instalacija i sredstava i opreme lične zaštite ("Službeni glasnik RS", broj 7/99);
- 3) Pravilnik o sadržaju elaborata o uređenju gradilišta ("Službeni glasnik RS", broj 31/92);
- 4) Pravilnik o vođenju evidencija iz zaštite na radu ("Službeni glasnik RS", broj 2/92);
- 5) Pravilnik o postupku i uslovima za vršenje prethodnih i periodičnih lekarskih pregleda radnika ("Službeni glasnik RS", broj 23/92);
- 6) Pravilnik o sadržini i načinu izdavanja liste o povredi na radu ("Službeni glasnik RS", broj 2/92);
- 7) Pravilnik o postupku utvrđivanja ispunjenosti propisanih uslova iz zaštite na radu ("Službeni glasnik RS", broj 7/99);
- 8) Pravilnik o visini troškova postupka utvrđivanja ispunjenosti propisanih uslova iz zaštite na radu ("Službeni glasnik RS", br.40/01 i 53/01).

### **Član 78.**

Do donošenja propisa o preventivnim merama za bezbednost i zdravlje na radu, ako nisu u suprotnosti sa ovim zakonom, primenjivaće se mere zaštite na radu (pravila) sadržana u sledećim propisima:

- 
- 1) Pravilnik o posebnim merama zaštite na radu na preradi nemetalnih minerala ("Službeni glasnik SRS", broj 2/83);
  - 2) Pravilnik o posebnim merama zaštite na radu u železničkom saobraćaju ("Službeni glasnik SRS", broj 19/85);
  - 3) Pravilnik o posebnim merama zaštite na radu pri proizvodnji i preradi obojenih metala ("Službeni glasnik SRS", broj 19/85);
  - 4) Pravilnik o posebnim merama zaštite na radu u crnoj metalurgiji ("Službeni glasnik SRS", broj 25/87);
  - 5) Pravilnik o opštim merama zaštite na radu za građevinske objekte namenjene za radne i pomoćne prostorije ("Službeni glasnik SRS", broj 29/87);
  - 6) Pravilnik o posebnim merama zaštite na radu u šumarstvu ("Službeni glasnik SRS", broj 33/88);
  - 7) Pravilnik o posebnim merama zaštite na radu pri mehaničkoj preradi i obradi drveta i sličnih materijala ("Službeni glasnik SRS", broj 51/88)
  - 8) Pravilnik o opštim merama zaštite na radu od opasnog dejstva električne struje u objektima namenjenim za rad, radnim prostorijama i na radilištima ("Službeni glasnik SRS", broj 21/89);
  - 9) Pravilnik o zaštiti na radu pri izvođenju građevinskih radova ("Službeni glasnik SRS", broj 53/97).

#### **Član 79.**

Do donošenja propisa o opštim i posebnim merama bezbednosti i zdravlja na radu, ukoliko nisu u suprotnosti sa ovim zakonom, primenjivaće se mere zaštite na radu (pravila), sadržana u sledećim propisima:

- 1) Opšti pravilnik o higijenskim i tehničkim zaštitnim merama pri radu ("Službeni list FNRJ", br. 16/47, 18/47 i 36/50), osim čl. 26.  
- 32, čl. 50. - 75, čl. 78. - 86, čl. 88. - 99, čl. 104. - 151. i čl. 184. - 186;
- 2) Pravilnik o higijenskim i tehničkim zaštitnim merama pri radu u kudeljarama ("Službeni list FNRJ", broj 56/47);
- 3) Pravilnik o higijenskim i tehničkim zaštitnim merama pri radu u

- 
- 4) grafičkim preduzećima ("Službeni list FNRJ", broj 56/47);
  - 4) Pravilnik o higijenskim i tehničkim zaštitnim merama pri radu u kamenolomima i ciglanama, kao i kod vađenja gline, peska i šljunka ("Službeni list FNRJ", broj 69/48), osim čl. 58. - 61;
  - 5) Pravilnik o tehničkim i zdravstveno - tehničkim zaštitnim merama na radovima pri hemijsko-tehnološkim procesima ("Službeni list FNRJ", broj 55/50) - Prilog broj 9;
  - 6) Pravilnik o higijenskim i tehničkim zaštitnim merama pri ronilačkim radovima ("Službeni list FNRJ", broj 36/58);
  - 7) Pravilnik o higijensko-tehničkim zaštitnim merama pri lučko-transportnom radu ("Službeni list FNRJ", broj 14/64);
  - 8) Pravilnik o zaštiti na radu pri termičkom obrađivanju legura lakih metala u kupatilima sa nitratnim solima ("Službeni list SFRJ", broj 48/65);
  - 9) Pravilnik o zaštiti na radu pri održavanju motornih vozila i prevozu motornim vozilima ("Službeni list SFRJ", broj 55/65);
  - 10) Uputstvo o načinu vršenja nadzora nad pridržavanjem propisa o zaštiti na radu u organima unutrašnjih poslova i ustanovama organa unutrašnjih poslova ("Službeni list SFRJ", broj 55/65);
  - 11) Pravilnik o zaštiti na radu pri utovaru tereta u teretna motorna vozila i istovaru tereta iz takvih vozila ("Službeni list SFRJ", broj 17/66);
  - 12) Uputstvo o načinu vršenja nadzora nad pridržavanjem propisa o zaštiti na radu u preduzećima koja proizvode za određene vojne potrebe ("Službeni list SFRJ", broj 23/66);
  - 13) Pravilnik o zaštiti na radu i o tehničkim merama za razvijanje acetilena i acetilenske stanice ("Službeni list SFRJ", br. 6/67, 29/67, 27/69, 52/90 i 6/92);
  - 14) Pravilnik o tehničkim normativima pri rukovanju eksplozivnim sredstvima i miniranju u rudarstvu ("Službeni list SFRJ", br. 26/88 i 63/88);
  - 15) Naredba o zabrani upotrebe motornih benzina za odmašćivanje, pranje ili čišćenje metalnih delova predmeta od drugog materijala ("Službeni list SFRJ", broj

- 
- 23/67);
- 16) Pravilnik o zaštiti na radu u poljoprivredi ("Službeni list SFRJ", broj 34/68);
  - 17) Pravilnik o obezbeđivanju smeštaja i ishrane radnika, odnosno njihovog prevoza od mesta stanovanja do mesta rada i natrag ("Službeni list SFRJ", broj 41/68);
  - 18) Pravilnik o sredstvima lične zaštite na radu i ličnoj zaštitnoj opremi ("Službeni list SFRJ", broj 35/69);
  - 19) Pravilnik o zaštiti na radu pri izradi eksploziva i baruta i manipulisanju eksplozivima i barutima ("Službeni list SFRJ", broj 55/69);
  - 20) Pravilnik o posebnim merama i normativima zaštite na radu pri preradi i obradi kože, krzna i otpadaka kože ("Službeni list SFRJ", broj 47/70);
  - 21) Pravilnik o opremi i postupku za pružanje prve pomoći i organizovanju službe spasavanja u slučaju nezgode na radu ("Službeni list SFRJ", broj 21/71);
  - 22) Pravilnik o merama i normativima zaštite na radu na oruđima za rad ("Službeni list SFRJ", broj 18/91);
  - 23) Pravilnik o merama i normativima zaštite na radu od buke u radnim prostorijama ("Službeni list SFRJ", broj 21/92).

**Član 80.**

Akt o proceni rizika iz člana 13. st.1. i 2. ovog zakona poslodavci su dužni da donesu u roku od godinu dana od dana stupanja na snagu akta iz člana 13. stav 4. ovog zakona.

**Član 81.**

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o zaštiti na radu ("Službeni glasnik RS", br. 42/91, 53/93, 67/93, 48/94 i 42/98).

**Član 82.**

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".

Na osnovu člana 13. stav 4. Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu («Službeni glasnik RS», broj 101/05), ministar rada, zapošljavanja i socijalne politike donosi

---

**PRAVILNIK  
O NAČINU I POSTUPKU PROCENE RIZIKA NA RADNOM  
MESTU  
I U RADNOJ OKOLINI**

**Sadržina pravilnika**

Član 1.

Ovim pravilnikom utvrđuju se način i postupak procene rizika od nastanka povreda na radu ili oštećenja zdravlja, odnosno oboljenja zaposlenog na radnom mestu i u radnoj okolini, kao i način i mere za njihovo otklanjanje, koje poslodavac uređuje aktom o proceni rizika.

**Osnov i svrha procene rizika**

Član 2.

Procena rizika i mere koje poslodavac utvrdi obezbeđuju se primenom propisa o bezbednosti i zdravlju na radu i drugih propisa, a primenjuju se radi otklanjanja opasnosti i štetnosti na radnom mestu i u radnoj okolini, odnosno radi otklanjanja ili smanjenja rizika, u obimu kojim se sprečava povreda na radu, oštećenje zdravlja ili oboljenje zaposlenog.

**Obuhvat procene rizika**

Član 3.

Procena rizika zasniva se na sistematskom evidentiranju i procenivanju svih faktora u procesu rada - mogućih vrsta opasnosti i štetnosti na radnom mestu i u radnoj okolini koje mogu da prouzrokuju povredu na radu, oštećenje zdravlja ili oboljenje zaposlenog.

Procenom rizika sagledavaju se organizacija rada, radni procesi, sredstva za rad, sirovine i materijali koji se koriste u tehnološkim i radnim procesima, sredstva i oprema za ličnu zaštitu na radu, kao i drugi elementi koji mogu da izazovu rizik od povreda na radu, oštećenja zdravlja ili oboljenja zaposlenog.

Procena rizika obuhvata:

- 1) opšte podatke o poslodavcu;
- 2) opis tehnološkog i radnog procesa, opis sredstava za rad, i njihovo grupisanje i opis sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu;

- 
- 3) snimanje organizacije rada;
  - 4) prepoznavanje i utvrđivanje opasnosti i štetnosti na radnom mestu i u radnoj okolini;
  - 5) procenjivanje rizika u odnosu na opasnosti i štetnosti;
  - 6) utvrđivanje načina i mera za otklanjanje, smanjenje ili sprečavanje rizika;
  - 7) zaključak;
  - 8) izmene i dopune akta o proceni rizika.

#### **Opšti podaci o poslodavcu**

##### Član 4.

Opšti podaci o poslodavcu sadrže:

- 1) poslovno ime (naziv), sedište, odnosno adresu poslodavca;
- 2) delatnost poslodavca;
- 3) podatke o licima koja vrše procenu rizika i licima koja učestvuju u procenjivanju rizika (ime, prezime, stručna sprema i dr.).

#### **Opis tehnološkog i radnog procesa, opis sredstva za rad (i njihovo grupisanje) i sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu**

##### Član 5.

Opis tehnološkog i radnog procesa, opis sredstva za rad koja se koriste u tim procesima (i njihovo grupisanje) i opis sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu vrši se na način pogodan za prikupljanje i procenjivanje potrebnih informacija o tim procesima i sredstvima prema postojećem stanju.

Opisom se obuhvataju:

- 1) objekti koji se koriste kao radni i pomoćni prostor, uključujući i objekte na otvorenom prostoru, sa svim pripadajućim instalacijama;
- 2) oprema za rad (mašine, uređaji, postrojenja, instalacije, alat i sl.) koja se koristi u procesu rada i vrši se njihovo grupisanje;
- 3) konstrukcije i objekti za kolektivnu bezbednost i zdravlje na radu (zaštita na prelazima, prolazima i prilazima, zakloni od toplotnih i

---

drugih zračenja, zaštita od udara električne struje, opšta ventilacija i klimatizacija i sl.), opis njihove namene i načina korišćenja;

4) pomoćne konstrukcije i objekti, kao i konstrukcije i objekti koji se privremeno oriste za rad i kretanje zaposlenih (skela, radna platforma, tunnelska podgrada, konstrukcija za sprečavanje odrona zemlje pri kopanju dubokih rovova i sl.);

5) druga sredstva za rad koja se koriste u procesu rada ili su na bilo koji način povezana sa procesom rada, njihova namena i način korišćenja;

6) sredstva i oprema za ličnu zaštitu na radu;

7) sirovine i materijali koji se koriste;

8) drugi potrebni elementi.

Snimanje organizacije rada

Član 6.

Snimanje organizacije rada obuhvata uvid u akt poslodavca kojim se uređuje njegovo unutrašnje uređenje, odnosno organizacija i sistematizacija radnih mesta za obavljanje poslova iz delatnosti poslodavca i drugu dokumentaciju poslodavca koja se odnosi na organizaciju rada, kao i neposrednu proveru propisane, odnosno utvrđene organizacije rada i faktičkog stanja organizacije rada kod poslodavca.

Snimak organizacije rada poslodavca sadrži poslove, nazive i lokaciju radnih mesta gde se obavljaju poslovi, uslove za zasnivanje radnog odnosa i broj zaposlenih na tim radnim mestima, od toga broj žena, muškaraca, mlađih od 18 godina, invalida, radno vreme i vreme provedeno na određenim poslovima, odstupanja propisane, odnosno utvrđene organizacije rada od faktičkog stanja organizacije rada kod poslodavca i dr.

**Prepoznavanje i utvrđivanje opasnosti i štetnosti na radnom mestu i u radnoj okolini**

Član 7.

Prepoznavanje i utvrđivanje opasnosti i štetnosti na radnom mestu i u radnoj okolini vrši se na osnovu podataka koji se prikupljaju iz dokumentacije kojom raspolaže poslodavac, posmatranjem i praćenjem procesa rada na radnom mestu, pribavljanjem potrebnih



---

informacija od zaposlenih i informacija iz drugih izvora i razvrstavanjem u vrste prikupljenih podataka, odnosno mogućih opasnosti i štetnosti na koje ti podaci ukazuju.

Pri utvrđivanju podataka o opasnostima i štetnostima na radnom mestu i u radnoj okolini polazi se od postojećeg stanja bezbednosti i zdravlja na radu (važeci stručni nalazi o izvršenim pregledima i ispitivanjima sredstava za rad, kao i o izvršenim ispitivanjima uslova radne okoline, izveštaji o prethodnim i periodičnim lekarskim pregledima zaposlenih, podaci o povredama na radu, profesionalnim bolestima i oboljenjima u vezi sa radom, sredstvima i opremom za ličnu zaštitu na radu, analiza preduzetih mera radi sprečavanja povreda na radu, profesionalnih bolesti i oboljenja u vezi sa radom, inspekcijски nalazi o izvršenom nadzoru, uputstva za bezbedan rad, propisana dokumentacija za upotrebu i održavanje, odnosno pakovanje, transport, korišćenje, skladištenje, uništavanje i dr.).

Opasnosti i štetnosti grupišu se u zavisnosti od njihove vrste i prirode.

#### Član 8.

Opasnosti se grupišu u:

1. mehaničke opasnosti, koje se pojavljuju korišćenjem opreme za rad, kao što su:

- 1) nedovoljna bezbednost zbog rotirajućih ili pokretnih delova,
- 2) slobodno kretanje delova ili materijala koji mogu naneti povredu zaposlenom,
- 3) unutrašnji transport i kretanje radnih mašina ili vozila, kao i pomeranja određene opreme za rad,
- 4) korišćenje opasnih sredstava za rad, koja mogu proizvesti eksplozije ili požar,
- 5) nemogućnost ili ograničenost pravovremenog uklanjanja sa mesta rada, izloženost zatvaranju, mehaničkom udaru, poklapanju, i sl.,
- 6) drugi faktori koji mogu da se pojave kao mehanički izvori opasnosti;

2, opasnosti koje se pojavljuju u vezi sa karakteristikama radnog mesta, kao što su:

- 
- 1) opasne površine (podovi i sve vrste gazišta, površine sa kojima zaposleni dolazi u dodir, a koje imaju oštre ivice - rubove, šiljke, grube površine, izbočene delove, i sl.),
  - 2) rad na visini ili u dubini, u smislu propisa o bezbednosti i zdravlju na radu,
  - 3) rad u skučenom, ograničenom ili opasnom prostoru (između dva ili više fiksiranih delova, između pokretnih delova ili vozila, rad u zatvorenom prostoru koji je nedovoljno osvetljen ili provetravan, i sl.),
  - 4) mogućnost klizanja ili spoticanja (mokre ili klizave površine),
  - 5) fizička nestabilnost radnog mesta,
  - 6) moguće posledice ili smetnje usled obavezne upotrebe sredstava ili opreme za ličnu zaštitu na radu,
  - 7) uticaji usled obavljanja procesa rada korišćenjem neodgovarajućih ili neprilagođenih metoda rada,
  - 8) druge opasnosti koje se mogu pojaviti u vezi sa karakteristikama radnog mesta i načinom rada (korišćenje sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu koja opterećuju zaposlenog, i sl.)
  - 9) opasnosti koje se pojavljuju korišćenjem električne energije, kao što su:
    - a) opasnost od direktnog dodira sa delovima električne instalacije i opreme pod naponom,
    - b) opasnost od indirektnog dodira,
    - c) opasnost od toplotnog dejstva koje razvijaju električna oprema i instalacije (pregrevanje, požar, eksplozija, električni luk ili varničenje, i dr.),
    - d) opasnosti usled udara groma i posledica atmosferskog pražnjenja,
    - e) opasnost od štetnog uticaja elektrostatičkog naelektrisanja,
    - f) druge opasnosti koje se mogu pojaviti u vezi sa korišćenjem električne energije.

#### Član 9.

Štetnosti se grupišu u:

- 1) štetnosti koje nastaju ili se pojavljuju u procesu rada, kao što su:

- 
- 1) hemijske štetnosti, prašina i dimovi (udisanje, gušenje, unošenje u organizam, prodor u telo kroz kožu, opekotine, trovanje, i sl.),
  - 2) fizičke štetnosti (buka i vibracije),
  - 3) biološke štetnosti (infekcije, izlaganje mikroorganizmima i alergenima),
  - 4) štetni uticaji mikroklimе (visoka ili niska temperatura, vlažnost i brzina strujanja vazduha),
  - 5) neodgovarajuća - nedovoljna osvetljenost,
  - 6) štetni uticaji zračenja (toplotnog, jonizujućeg ili nejonizujućeg, laserskog, ultrazvučnog),
  - 7) štetni klimatski uticaji (rad na otvorenom),
  - 8) štetnosti koje nastaju korišćenjem opasnih materija u proizvodnji, transportu, pakovanju, skladištenju ili uništavanju,
  - 9) druge štetnosti koje se pojavljuju u radnom procesu, a koje mogu da budu uzrok povrede na radu zaposlenog, profesionalnog oboljenja ili oboljenja u vezi sa radom;
- 2) štetnosti koje proističu iz psihičkih i psihofizioloških napora koji se uzročno vezuju za radno mesto i poslove koje zaposleni obavlja, kao što su:
- (1) napori ili telesna naprezanja (ručno prenošenje tereta, guranje ili vučenje tereta, razne dugotrajne povećane telesne aktivnosti i sl.),
  - (2) nefiziološki položaj tela (dugotrajno stajanje, sedenje, čučanje, klečanje i sl.),
  - (3) napori pri obavljanju određenih poslova koji prouzrokuju psihološka opterećenja (stres, monotonija i sl.),
  - (4) odgovornost u primanju i prenošenju informacija, korišćenje odgovarajućeg znanja i sposobnosti, odgovornost u pravilima ponašanja, odgovornost za brze izmene radnih procedura, intenzitet u radu, prostorna uslovljenost radnog mesta, konfliktne situacije, rad sa strankama i novcem, nedovoljna motivacija za rad, odgovornost u rukovođenju, i sl.;
  - (5) štetnosti vezane za organizaciju rada, kao što su: rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad), rad u smenama, skraćeno radno
  - (6) vreme, rad noću, pripravnost za slučaj intervencija, i sl.;

---

(7) ostale štetnosti koje se pojavljuju na radnim mestima, kao što su:

(1) štetnosti koje prouzrokuju druga lica (nasilje prema licima koja rade na šalterima, lica na obezbeđenju, i sl.), (2) rad sa životinjama, (3) rad u atmosferi sa visokim ili niskim pritiskom, (4) rad u blizini vode ili ispod površine vode.

### **Procenjivanje rizika u odnosu na opasnosti i štetnosti**

#### **Član 10.**

Procena rizika zasniva se na analizi verovatnoće nastanka i težine moguće povrede na radu, oštećenja zdravlja ili oboljenja zaposlenog u vezi sa radom prouzrokovanih na radnom mestu i u radnoj okolini.

Na osnovu prikupljenih podataka i prepoznatih, odnosno utvrđenih opasnosti i štetnosti i utvrđene liste opasnosti i štetnosti u radnoj okolini na svakom radnom mestu, izborom i primenom odgovarajućih metoda vrši se procenjivanje rizika — verovatnoće nastanka i težine povreda na radu, oštećenja zdravlja ili oboljenja zaposlenog.

Procenjivanje rizika vrši se za svaku prepoznatu, odnosno utvrđenu opasnost ili štetnost, upoređivanjem sa dozvoljenim vrednostima propisanim odgovarajućim propisima u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, tehničkim propisima, standardima i preporukama.

Verovatnoća nastanka povrede na radu, oštećenja zdravlja ili oboljenja zaposlenog u vezi sa radom, prouzrokovanih opasnostima i štetnostima na radnom mestu i u radnoj okolini, procenjuje se na osnovu prethodne analize koja uzima u obzir učestalost i trajanje izloženosti zaposlenih opasnostima i štetnostima, verovatnoću nastanka opasnog događaja i tehničke ili druge mogućnosti za njihovo izbegavanje, odnosno ograničenje.

Težina moguće povrede na radu, oštećenja zdravlja ili oboljenja zaposlenog procenjuje se na osnovu prethodne analize koja uzima u obzir predvidivu vrstu povrede (smrtna, teška, kolektivna ili laka povreda na radu) koja se može očekivati.

Ako se utvrdi da na radnom mestu i pored potpuno ili delimično primenjenih mera u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i drugih mera, postoje opasnosti i štetnosti, koje prema nalazu procenjivača

---

rizika mogu da izazovu povredu ili ugroze zdravlje zaposlenog, smatra se da je takvo mesto sa povećanim rizikom, što se utvrđuje aktom o proceni rizika.

**Utvrđivanje načina i mera za otklanjanje, smanjenje ili sprečavanje rizika**

Član 11.

Na osnovu procenjenih rizika na radnom mestu i u radnoj okolini, poslodavac utvrđuje način i mere za njihovo sprečavanje, otklanjanje ili smanjenje na najmanju moguću meru.

Ako su procenjeni rizici takve prirode da život i zdravlje zaposlenih nisu teže ugroženi, a za čije otklanjanje su potrebna veća investiciona ulaganja, aktom o proceni rizika mogu se utvrditi mere i rokovi za njihovo sprovođenje kojima se u potpunosti otklanjaju rizici ili kojima se oni smanjuju na najmanju moguću meru.

O sprovođenju mera za otklanjanje, smanjenje ili sprečavanje rizika stara se poslodavac neposredno ili preko lica određenog za bezbednost i zdravlje na radu ili drugog lica određenog aktom o proceni rizika.

Član 12.

Mere za sprečavanje, otklanjanje ili smanjenje rizika poslodavac utvrđuje polazeći od procenjenog rizika, utvrđenog prioriteta i poštujući principe prevencije, u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu, tehničkim propisima, standardima ili opšte priznatim merama.

Mere koje se utvrđuju za sprečavanje, otklanjanje ili smanjenje rizika jesu:

- 1) održavanje u ispravnom stanju i vršenje pregleda i ispitivanja
- 2) sredstava za rad;
- 3) obezbeđivanje propisanih uslova za bezbedan i zdrav rad u radnoj okolini;
- 4) osposobljavanje zaposlenih za bezbedan i zdrav rad;
- 5) obezbeđivanje sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu,
- 6) njihovo održavanje i ispitivanje;
- 7) upućivanje zaposlenih na prethodne i periodične lekarske preglede u skladu sa ocenom službe medicine rada, i dr.

Član 13.

---

Na osnovu ocene službe medicine rada, poslodavac aktom o proceni rizika utvrđuje posebne zdravstvene uslove koje moraju ispunjavati zaposleni na radnom mestu sa povećanim rizikom ili za upotrebu odnosno rukovanje određenom opremom za rad.

#### **Zaključak**

##### **Član 14.**

Po sprovedenom postupku snimanja organizacije rada, prepoznavanja i utvrđivanja opasnosti i štetnosti, procenjivanja rizika u odnosu na opasnosti i štetnosti i utvrđivanja načina i mera za otklanjanje, smanjenje ili sprečavanje rizika, u skladu sa ovim pravilnikom, poslodavac donosi zaključak.

Zaključak sadrži:

- 1) sva radna mesta na kojima je izvršena procena rizika;
- 2) radna mesta koja su utvrđena kao radna mesta sa povećanim rizikom;
- 3) prioritete u otklanjanju rizika;
- 4) izjavu poslodavca kojom se obavezuje da će primeniti sve utvrđene mere za bezbedan i zdrav rad na radnim mestima i u radnoj okolini u skladu sa aktom o proceni rizika.

#### **Izmene i dopune akta o proceni rizika**

##### **Član 15.**

Akt o proceni rizika na radnom mestu i u radnoj okolini podleže potpunij izmeni i dopuni nakon svake kolektivne povrede na radu sa smrtnim posledicama, koja se dogodi na radnom mestu i u radnoj okolini poslodavca.

Akt o proceni rizika na radnom mestu i u radnoj okolini podleže delimičnim izmenama i dopunama (u delu koji se odnosi na određeno radno mesto i s njim povezana radna mesta), i to:

- 1) u slučaju smrtne povrede na radu i teške povrede na radu;
- 2) u slučaju pojave svake nove opasnosti ili štetnosti, odnosno promene nivoa rizika u procesu rada;
- 3) kada mere koje se utvrde za sprečavanje, otklanjanje ili smanjenje rizika nisu odgovarajuće ili ne odgovaraju procenjenom stanju;
- 4) kada je procena zasnovana na podacima koji nisu ažurni;

---

5) kada postoje mogućnosti i načini za unapređenje, odnosno dopunu procenjenih rizika.

Član 16.

Akt o proceni rizika na radnom mestu i u radnoj okolini podleže potpunoj ili delimičnoj izmeni ili dopuni i na osnovu naložene mere inspektora rada.

Pokretanje postupka procene rizika

Član 17.

Postupak procene rizika pokreće poslodavac donošenjem odluke o pokretanju postupka procene rizika.

**Određivanje lica odgovornih za sprovođenje procene rizika**

Član 18.

Poslodavac odlukom o pokretanju postupka procene rizika određuje jedno ili više lica odgovornih za sprovođenje postupka procene rizika u skladu sa ovim pravilnikom (u daljem tekstu: stručno lice).

Stručno lice poslodavac određuje iz reda zaposlenih kod poslodavca sa položenim stručnim ispitom o praktičnoj osposobljenosti za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu.

Za vršenje procene rizika poslodavac može da angažuje pravno lice, odnosno preduzetnika sa licencom u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Ugovorom o angažovanju pravnog lica, odnosno preduzetnika određuju se jedno ili više stručnih lica iz reda zaposlenih kod tog pravnog lica, odnosno preduzetnika, kao i druga lica koja imaju odgovarajuću stručnost i znanje potrebne za vršenje procene rizika, koja su odgovorna za sprovođenje postupka procene rizika.

**Plan sprovođenja postupka procene rizika**

Član 19.

Stručno lice sastavlja plan sprovođenja postupka procene rizika koji odobrava poslodavac, a koji sadrži:

- 1) pravni osnov za procenu rizika (propisi u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, nacionalni i međunarodni standardi, i dr.);
- 2) organizaciju i koordinaciju sprovođenja, izmena i dopuna postupka procene rizika;
- 3) spisak pravnih i fizičkih lica kompetentnih za procenjivanje

- 
- rizika (u daljem tekstu: procenjivači rizika);
- 4) metode za vršenje procene rizika;
  - 5) faze i rokove za procenu rizika;
  - 6) način prikupljanja dokumentacije potrebne za procenu rizika (uputstva za bezbedan rad, uputstva za održavanje, stručni nalazi o pregledima i ispitivanjima opreme za rad, ispitivanja uslova radne okoline i dr.);
  - 7) informisanje procenjivača rizika;
  - 8) koordinaciju između procenjivača rizika;
  - 9) način pribavljanja informacija za procenu rizika od zaposlenih;
  - 10) konsultacije sa predstavnicima zaposlenih i informisanje predstavnika zaposlenih o rezultatima procene rizika i preduzetim merama;
  - 11) druge radnje potrebne za sprovođenje, izmene i dopune postupka procene rizika.

Ako poslodavac angažuje pravno lice, odnosno preduzetnika za obavljanje poslova procene rizika, angažovano pravno lice, odnosno preduzetnik, uz plan sprovođenja postupka procene rizika prilaže fotokopiju licence za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu.

Plan sprovođenja postupka procene rizika jeste sastavni deo dokumentacije o proceni rizika.

#### **Provera efikasnosti primene akta o proceni rizika**

##### Član 20.

Provera efikasnosti primene akta o proceni rizika vrši se neprekidno, tako što se proverava efikasnost sprovedenih mera i procenjuje uspešnost njihovog sprovođenja u pogledu otklanjanja i smanjenja rizika.

Proveru efikasnosti primene akta o proceni rizika vrši lice određeno za bezbednost i zdravlje na radu kod poslodavca.

Ako u postupku provere efikasnosti primene akta o proceni rizika lice za bezbednost i zdravlje na radu uoči njihovu neefikasnost, predlaže korekciju tih mera.

Postupak sprovođenja korektivnih mera vrši se izmenama i dopunama akta o proceni rizika.



---

### **Prelazna i završna odredba**

#### **Član 21.**

Poslodavac je dužan da akt o proceni rizika, usklađen sa odredbama ovog pravilnika, donese u roku od godinu dana od dana stupanja na snagu ovog pravilnika, u skladu sa zakonom.

Do donošenja akta o proceni rizika prema odredbama ovog pravilnika, mere bezbednosti i zdravlja na radu koje se sprovode radi sprečavanja povreda na radu, profesionalnih oboljenja i bolesti u vezi sa radom sprovode se saglasno odredbama opšteg akta ili ugovora o radu kojim se kod poslodavca uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

#### **Član 22.**

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u «Službenom glasniku Republike Srbije».

Broj 110-00-00659/2006-20

U Beogradu, 15. avgusta 2006.godine

Ministar, Slobodan Lalović

## **PRAVILNIK**

O SADRŽAJU I NAČINU IZDAVANJA OBRASCA IZVEŠTAJA O  
POVREDI NA RADU, PROFESIONALNOM OBOLJENJU I OBOLJENJU  
U VEZI SA RADOM

("Sl. glasnik RS", br. 72/2006 i 84/2006 - ispr.)

#### **Član 1**

Ovim pravilnikom propisuje se sadržaj i način izdavanja obrasca izveštaja o povredi na radu, profesionalnom oboljenju i oboljenju u vezi sa radom koji se dogode na radnom mestu.

#### **Član 2**

Izveštaj o povredi na radu sadrži:

- 1) podatke o poslodavcu;
- 2) podatke o licu određenom za bezbednost i zdravlje na radu kod poslodavca;

---

3) podatke o zaposlenom koji je pretrpeo povredu na radu (u daljem tekstu: povređeni);

4) podatke o neposrednom rukovodiocu povređenog;

5) podatke o radnom mestu i poslovima povređenog i vremenu i mestu nastupanja njegove povrede na radu;

6) podatke o očevidcu;

7) podatke o povredi na radu i merama bezbednosti i zdravlja na radu koje su primenjivane na radnom mestu na kojem je povređeni radio;

8) nalaz i mišljenje lekara koji je prvi pregledao povređenog.

#### Član 3

Izveštaj o profesionalnom oboljenju sadrži:

1) podatke o poslodavcu;

2) podatke o licu određenom za bezbednost i zdravlje na radu kod poslodavca;

3) podatke o zaposlenom koji je oboleo od profesionalnog oboljenja (u daljem tekstu: oboleli od profesionalnog oboljenja);

4) podatke o neposrednom rukovodiocu obolelog od profesionalnog oboljenja;

5) podatke o radnom mestu, poslovima i vremenu koje je oboleli od profesionalnog oboljenja proveo na radu na tim poslovima;

6) podatke o vrsti profesionalnog oboljenja i merama bezbednosti i zdravlja na radu koje su primenjivane na radnom mestu na kojem je oboleli od profesionalnog oboljenja radio;

7) nalaz i mišljenje zdravstvene ustanove koja je utvrdila postojanje profesionalnog oboljenja.

#### Član 4

Izveštaj o oboljenju u vezi sa radom sadrži:

1) podatke o poslodavcu;

2) podatke o licu određenom za bezbednost i zdravlje na radu kod poslodavca;

3) podatke o zaposlenom koje je oboleo u vezi sa radom (u daljem tekstu: oboleli);

4) podatke o neposrednom rukovodiocu obolelog;

---

5) podatke o radnom mestu, poslovima i vremenu koje je oboleli proveo na radu na tim poslovima;

6) podatke o vrsti oboljenja nastalog u vezi sa radom i merama bezbednosti i zdravlja na radu koje su primenjivane na radnom mestu na kojem je oboleli radio;

7) nalaz i mišljenje zdravstvene ustanove koja je utvrdila postojanje oboljenja u vezi sa radom.

#### Član 5

Izveštaji o povredi na radu, profesionalnom oboljenju i oboljenju u vezi sa radom koji se dogode na radnom mestu izdaju se na Obrascu izveštaja o povredi na radu (Obrazac 1), Obrascu izveštaja o profesionalnom oboljenju (Obrazac 2) i Obrascu izveštaja o oboljenju u vezi sa radom (Obrazac 3), koji su odštampani uz ovaj pravilnik i čine njegov sastavni deo.

Obrasci izveštaja propisani ovim pravilnikom štampaju se i izdaju u formatu A4.

#### Član 6

Izveštaj o povredi na radu, profesionalnom oboljenju i oboljenju u vezi sa radom koji se dogode na radnom mestu (u daljem tekstu: izveštaj) popunjava se u pet primeraka.

Izveštaj popunjava poslodavac tako što odmah, a najkasnije u roku od 24 časa od časa saznanja da je došlo do povrede na radu, profesionalnog oboljenja ili oboljenja u vezi sa radom, u odgovarajući obrazac neposredno upisuje sve podatke propisane ovim pravilnikom.

Nakon što upiše sve podatke propisane ovim pravilnikom, poslodavac bez odlaganja, a najkasnije u roku od 24 časa od časa upisa podataka, svih pet primeraka izveštaja dostavlja zdravstvenoj ustanovi u kojoj je izvršen pregled povređenog, utvrđeno profesionalno oboljenje ili oboljenje u vezi sa radom, radi unošenja u sadržinu izveštaja nalaza i mišljenja lekara, odnosno zdravstvene ustanove.

Lekar koji je pregledao povređenog, odnosno zdravstvena ustanova koja je utvrdila profesionalno oboljenje ili oboljenje u vezi sa radom upisuje u izveštaj nalaz i mišljenje u roku od dva dana od dana njegovog prijema i popunjeni izveštaj dostavlja poslodavcu bez odlaganja, a najkasnije narednog dana.

---

#### Član 7

Izveštaj u koji su upisani svi podaci propisani ovim pravilnikom i nalaz i mišljenje lekara, odnosno zdravstvene ustanove, poslodavac, u roku od dva dana od dana prijema popunjenog izveštaja, dostavlja filijali Republičkog zavoda za zdravstveno osiguranje kod koje povređeni, oboleli od profesionalnog oboljenja ili oboleli ostvaruje prava utvrđena propisima o zdravstvenom osiguranju.

Filijala Republičkog zavoda za zdravstveno osiguranje overava svih pet primeraka izveštaja, od kojih zadržava dva primerka izveštaja za svoje potrebe, a ostale primerke vraća poslodavcu.

Poslodavac jedan primerak overenog izveštaja zadržava za svoje potrebe, jedan primerak izveštaja dostavlja zaposlenom i jedan primerak izveštaja preko Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike - Uprave za bezbednost i zdravlje na radu, dostavlja organizaciji nadležnoj za penzijsko i invalidsko osiguranje.

#### Član 8

Danom stupanja na snagu ovog pravilnika prestaje da važi Pravilnik o sadržini i načinu izdavanja liste o povredi na radu ("Službeni glasnik RS", broj 2/92).

#### Član 9

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".

**KOLEKTIVNI UGOVOR  
O BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJU NA RADU  
U PREDUZEĆU \_\_\_\_\_**

**I. OPŠTE ODREDBE**

**Član 1.**

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: ugovor) uređuju se prava, obaveze i odgovornosti poslodavca i zaposlenih u vezi bezbednosti i zdravlja na radu, mere kojima se osigurava bezbednost i zdravlje zaposlenih, kao i druga pitanja vezana za bezbednost i zdravlje na radu.

**Član 2.**

Poslodavac ima opšte i posebne obaveze za sprovođenje mera bezbednosti i zdravlja na radu.

Poslodavac je dužan da preduzima preventivne mere radi sprečavanja i otklanjanja rizika od povređivanja i oštećenja zdravlja zaposlenih.

**Član 3.**

Zaposleni je dužan da primenjuje propisane mere za bezbedan i zdrav rad, kao posebna prava u slučaju da mu pretil neposredna opasnost po život i zdravlje.

**Član 4.**

Sindikata kao učesnik ugovora, prati njegovo ostvarivanje i ukazuje poslodavcu na potrebu preduzimanja pojedinih mera radi bezbednosti i zdravlja zaposlenih.

**Član 5.**

Poslove bezbednosti i zdravlja na radu organizuje i sprovodi poslodavac.

U obavljanju poslova bezbednosti i zdravlja zaposlenih, pored lica za bezbednost i zdravlje na radu, može da angažuje i službu medicine rada.

---

#### **Član 6.**

Zaposleni sa zdravstvenim smetnjama, utvrđenim od strane zdravstvenog organa, ne može da obavlja poslove koji bi izazvali pogoršanje njegovog zdravstvenog stanja ili posledice opasne po njegovu okolinu.

#### **Član 7.**

Na poslovima na kojima postoji povećana opasnost od povređivanja, profesionalnih ili drugih oboljenja može da radi samo zaposleni koji, pored posebnih uslova utvrđenih aktom o organizaciji i sistematizaciji poslova, ispunjava uslove za rad u pogledu zdravstvenog stanja, psihofizičkih sposobnosti i doba života.

#### **Član 8.**

Zaposleni mlađi od 18 godina života ne mogu da rade na poslovima koji bi, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa, mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njegovo zdravlje i život s obzirom na njegove psihofizičke sposobnosti.

#### **Član 9.**

Aposlena žena za vreme trudnoće može da radi na poslovima koji su, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, štetni za njeno zdravlje, a naročito na poslovima koji zahtevaju podizanje tereta ili na kojima postoji štetno zračenje ili izloženost ekstremnim temperaturama i vibracijama.

#### **Član 10.**

Zaposlenom invalidu rada poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova prema preostaloj radnoj sposobnosti.

### **II. PREVENTIVNE MERE**

#### **Član 11.**

Preventivne mere, u ostvarivanju bezbednosti i zdravlja na radu, poslodavac obezbeđuje primenom savremenih tehničkih, agronomskih, zdravstvenih, obrazovnih, organizacionih i drugih mera i sredstava, a sve u cilju otklanjanja rizika od povređivanja i oštećenja zdravlja zaposlenih na najmanju moguću meru.

Preventivne mere se preduzimaju u skladu sa postupkom koji propisuje ministar nadležan za rad.

---

### III. OBAVEZE I ODGOVORNOSTI POSLODAVCA

#### Član 12.

Poslodavac je dužan da obezbedi zaposlenom rad na radnom mestu i u radnoj okolini u kojim su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu.

#### Član 13.

Poslodavac je dužan da obezbedi preventivne mere radi zaštite života i zdravlja zaposlenih.

Preventivne mere poslodavac obezbeđuje pre početka rada zaposlenog, u toku rada, kao i kod svake izmene tehnološkog postupka.

Preventivnim merama poslodavac treba da obezbedi najveću moguću bezbednost i zaštitu zdravlja na radu.

#### Član 14.

Poslodavac je dužan da u pismenom obliku donese akt oproceni rizika za sva radna mesta.

Akt o proceni rizika poslodavac obavezno donosi i u slučaju pojave svake nove opasnosti.

#### Član 15.

Poslodavac je dužan da aktom o proceni rizika, a na osnovu ocene službe medicine rada odredi posebne zdravstvene uslove koje moraju ispunjavati zaposleni za obavljanje određenih poslova.

#### Član 16.

Poslodavac je dužan da aktom u pismenoj formi odredi lice za bezbednost i zdravlje na radu.

Poslodavac ima obavezu da osposobi odgovarajući broj zaposlenih za pružanje prve pomoći, spasavanje i evakuaciju u slučaju opasnosti.

#### Član 17.

Svatom zaposlenom mora da se izda sredstvo i oprema za ličnu zaštitu na radu.

#### Član 18.

U cilju obezbeđenja bezbednosti i zdravlja na radu, poslodavac je dužan da, najmanje osam dana pre početka

---

rada, obavesti inspekciju rada o: početku svoga rada, o radu odvojene jedinice i o svakoj promeni tehnološkog procesa.

**Član 19.**

U slučaju da poslodavac u obavljanju delatnosti deli radni prostor sa drugim poslodavcem, dužan je da u cilju ostvarivanja saradnje u obezbeđivanju bezbednosti i zdravlja na radu, sačini pismeni sporazum o toj saradnji.

**Član 20.**

Ako poslodavac za obavljanje svojih poslova angažuje zaposlene kod drugog poslodavca dužan je da im obezbedi propisane mere za bezbednost i zdravlje na radu.

**Član 21.**

Ako poslodavac vrši promenu tehnološkog procesa, pri svakoj promeni istog, dužan je da pre općetka rada, sredstva rada prilagodi tom tehnološkom procesu.

**Član 22.**

Dokumentacija o upotrebi opreme za rad, sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu i opasne materije mora biti na srpskom jeziku. Dokumentaciju obezbeđuje proizvođač, odnosno isporučilac opreme, u kojoj mora da navede sve činjenice i podatke za ocenjivanje i otklanjanje rizika na radu.

**IV. OSPOSOBLJAVANJE ZAPOSLENIH**

**Član 23.**

Poslodavac je dužan da izvrši osposobljavanje zaposlenih za bezbedan i zdrav rad.

Osposobljavanje se vrši kod zasnivanja radnog odnosa, premeštaja na druge poslove, prilikom uvođenja nove tehnologije ili novih sredstava rada, kao i kod promene procesa rada.

**Član 24.**

Osposobljavanje zaposlenog za bezbedan i zdrav rad treba da bude prilagođeno specifičnostima njegovog radnog mesta.

Provera teorijske i praktične osposobljenosti zaposlenog za bezbedan i zdrav rad obavlja se na radnom mestu.



---

#### **Član 25.**

Kada tehnološki proces zahteva dodatno osposobljavanje zaposlenog za bezbedan i zdrav rad, poslodavac je dužan da ga putem obaveštavanja, uputstava ili instrukcija o tome obavesti u pismenoj formi. U hitnim slučajevima obaveštenja, uputstva ili instrukcije mogu se dati u usmenoj formi.

#### **Član 26.**

Poslodavac je posebno dužan da obezbedi da zaposlena žena za vreme trudnoće, zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposleni sa smanjenom radnom sposobnošću, budu u pismenoj formi obavešteni o rezultatima procene rizika na radnom mestu i o merama kojima se rizici otklanjaju, a sve u cilju povećanja bezbednosti i zdravlja na radu.

### **V. PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH**

#### **Član 27.**

Pravo je i obaveza zaposlenog da se pre početka rada upozna sa merama bezbednosti i zdravlja na radu na poslovima ili na radnom mestu na koje je određen.

Zaposleni je dužan da radi na radnom mestu sa povećanim rizikom, na osnovu izveštaja službe medicine rada, kojim se utvrđuje da je zdravstveno sposoban za rad na tom radnom mestu.

#### **Član 28.**

Ako zaposlenom preta neposredna opasnost po život i zdravlje, on ima pravo da odbije da radi u zakonom predviđenim slučajevima.

U slučajevima predviđenim zakonom zaposleni može da se pismenim zahtevom obrati poslodavcu radi preduzimanja mera, koje po mišljenju zaposlenog, nisu preduzete.

Ako poslodavac ne postupi po zahtevu zaposlenog iz stava 2. ovog člana u roku od osam dana od dana prijema zahteva, zaposleni ima pravo da podnese zahtev za zaštitu prava inspekciji rada.

U slučaju spora između zaposlenog i poslodavca, poslodavac je dužan da odmah obavesti inspekciju rada.

---

**Član 29.**

Zaposleni je dužan da primenjuje propisane mere za bezbedan i zdrav rad, da ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje drugih lica.

**Član 30.**

Zaposleni je dužan da odmah obavesti poslodavca o nepravilnostima, štetnostima, opasnostima i drugoj pojavi koja bi na rdnom mestu mogla da ugrozi njegovu bezbednost i zdravlje i bezbednost i zdravlje drugih zaposlenih.

Ako poslodavac, posle dobijenog obaveštenja od strane zaposlenog, ne otkloni nepravilnosti, štetnosti, opasnosti i druge pojave u roku od osam dana, zaposleni se može obratiti nadležnoj inspekciji rada o čemu obaveštava lice za bezbednost i zdravlje na radu.

**VI. ORGANIZOVANJE POSLOVA ZA BEZBEDNOST  
I ZDRAVLJE NA RADU**

**Član 31.**

Poslodavac je dužan da organizuje poslove za bezbednost i zdravlje na radu.

Poslove bezbednosti i zdravlja na radu može da obavlja lice koje ima položen stručni ispit u skladu sa Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu.

U određenim, zakonom propisanim delatnostima, poslove bezbednosti i zdravlja na radu može da obavlja i sam poslodavac.

**Član 32.**

Za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu poslodavac može da odredi jednog ili više od svojih zaposlenih ili da angažuje pravno lice, odnosno preduzetnika koji imaju licencu.

**Član 33.**

Lice za bezbednost i zdravlje na radu neposredno je odgovorno poslodavcu kod koga obavlja da te poslove i ne može da trpi štetne posledice ako svoj posao obavlja u skladu sa zakonom.

---

Lice za bezbednost i zdravlje na radu je nezavisno i samostalno u obavljanju poslova i ima slobodan pristup svim potrebnim podacima u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

**Član 34.**

Lice za bezbednost i zdravlje na radu dužno je da u pismenoj formi izvesti poslodavca i predstavnika zaposlenih o zabrani rada na radnom mestu ili upotrebi sredstava za rad u slučaju kada utvrdi neposrednu opasnost po život i zdravlje na radu.

Ako poslodavac i pored zabrane naloži da zaposleni nastavi da radi, lice za bezbednost i zdravlje na radu dužno je da o tome odmah izvesti nadležnu inspekciju rada.

**Član 35.**

Lični podaci prikupljeni u vezi sa lekarskim pregledima zaposlenog poverljive su prirode i pod kontrolom su službe medicine rada.

Podaci iz stava 1. ovog člana mogu se dostaviti drugim licima samo uz pismenu saglasnost zaposlenog.

**Član 36.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom na radnom mestu sa povećanim rizikom pre početka rada obezbedi prethodni lekarski pregled, kao i periodične lekarske peglede u toku rada.

Ako se u postupku periodičnog lekarskog pregleda utvrdi da zaposleni ne ispunjava posebne zdravstvene uslove za obavljanje poslova na radnom mestu sa povećanim rizikom, poslodavac je dužan da ga premesti na drugo radno mesto koje odgovara njegovim zdravstvenim sposobnostima.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji odbije da prihvati posao u smislu stava 2. ovog člana.

**VII. PREDSTAVNIK ZAPOSLENIH ZA BEZBEDNOST  
I ZDRAVLJE NA RADU**

**Član 37.**

Zaposleni kod poslodavca imaju pravo da izaberu jednog ili više predstavnika a bezbednost i zdravlje na radu (u daljem tekstu: predstavnik zaposlenih).

---

Najmanje tri predstavnika zaposlenih obrazuju Odbor za bezbednost i zdravlje na radu.

**Član 38.**

Poslodavac u Odbor imenuje tri svoja predstavnika, a broj predstavnika zaposlenih je četiri, tako da ukupan broj članova Odbora iznosi sedam.

**(napomena: ovaj član se unosi u kolektivni ugovor ukoliko broj zaposlenih kod poslodavca prelazi 50 i više zaposlenih).**

**Član 39.**

Broj predstavnika zaposlenih kod poslodavca utvrđuje se na

---

Predstavnici zaposlenih biraju se za celinu preduzeća, vodeći računa da budu zastupljeni svi delovi procesa rada.

**Član 40.**

Izbor predstavnika zaposlenih vrše neposredno svi zaposleni.

Skup zaposlenih za izbor predstavnika zaposlenih organizuje reprezentativni sindikat kod poslodavca. Ako kod poslodavca ima više reprezentativnih sindikata, oni pismenim sporazumom, koji zaključuju između sebe, utvrđuju dan održavanja skupa za izbor predstavnika zaposlenih.

**Član 41.**

Skup za izbor predstavnika zaposlenih mora se održati najkasnije 10 dana pre isteka mandata dotadašnjim predstavnicima.

**Član 42.**

Mandat predstavnicima zaposlenih traje dve godine (alternativa : 4) računajući od dana izbora.

**Član 43.**

Odbor bira predsednika na prvoj sednici koju saziva reprezentativni sindikat ili sindikati na način utvrđen u članu 40. ovog ugovora.

Predsednik Odbora ne može biti predstavnik poslodavca.

**Član 44.**

Sednice Odbora saziva njegov predsednik pismenim pozivom sa predlogom dnevnog reda.

---

Odbor donosi odluke većinom glasova svojih članova, ali tako da za odluku treba da glasa većina predstavnika zaposlenih i većina predstavnika poslodavca.

**Član 45.**

Sednice Odbora održavaju se najmanje jednom svakog meseca.

Sednica Odbora može se održati ako je prisutna većina predstavnika zaposlenih i predstavnika poslodavca.

Na sednicama Odbora razmatraju se i zauzimaju stavovi o pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih i problemi koji se javljaju u vezi sa njima.

**Član 46.**

Odbor je dužan da redovno, a najmanje jedanput u tri meseca, obavesti zaposlene i sindikat o svom radu, kao i stanju i problemima vezanim za bezbednost i zdravlje na radu zaposlenih kod poslodavca.

Obaveštavanje zaposlenih može biti neposredno na skupu zaposlenih ili pismenim putem, o čemu odlučuje Odbor.

Ako zaposleni zahtevaju da ih Odbor usmeno obavesti o bezbednosti i zdravlju na radu zaposlenih, Odbor je dužan da to učini bez odlaganja.

**Član 47.**

Poslodavac, Odbor i sindikat dužni su da međusobno sarađuju na pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih, kao i da preduzimaju odgovarajuće mere za otklanjanje ili smanjenje rizika koji ugrožavaju bezbednost i zdravlje zaposlenih.

U cilju preduzimanja zajedničkih mera i ujednačavanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih, subjekti iz stava 1. ovog člana mogu održavati zajedničke sastanke.

**VIII. EVIDENCIJA I IZVEŠTAVANJE**

**Član 48.**

Poslodavac je dužan da vodi i čuva evidencije o bezbednosti i zdravlju na radu, na način i po pod uslovima koji su propisani zakonom.

---

#### **Član 49.**

Poslodavac je dužan da odmah, a najkasnije u roku od 24 časa od nastanka, usmeno ili u pismenoj formi prijavi nadležnoj inspekciji rada i nadležnom organu za unutrašnje poslove svaku smrtnu, kolektivnu ili tešku povredu na radu, povredu na radu zbog koje zaposleni nije sposoban za rad više od tri uzastopna radna dana, kao i opasnu pojavu koja bi mogla da ugrozi bezbednost i zdravlje zaposlenih.

#### **Član 50.**

Izveštaj o povredi na radu, profesionalnom oboljenju i oboljenju u vezi sa radom koji se dogode na radnom mestu, poslodavac je dužan da dostavi zaposlenom koji je pretrpeo povredu odnosno oboljenje.

#### **Član 51.**

Poslodavac je dužan da zaposlene osigura od povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom, radi obezbeđivanja naknade štete.

Sredstva za osiguranje iz stava 1. ovog člana padaju na teret poslodavca.

### **IX NADZOR**

#### **Član 52.**

U postupku inspekcijuskog nadzora inspektor rada, u skladu sa podnetim zahtevom, obaveštava poslodavca i zaposlenog ili predstavnika zaposlenih o izvršenom inspekcijuskom nadzoru i nađenom stanju.

#### **Član 53.**

Poslodavac je dužan da, u roku koji odredi inspektor rada, preduzme naložene mere i otkloni utvrđene nedostatke ili nepravilnosti, o čemu je dužan da u roku od osam dana obavesti u pismenoj formi inspekciju rada koja je naložila preduzimanje određenih mera.

### **X PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Član 54.**

---

Akt o proceni rizika za sva radna mesta u radnoj okolini, poslodavac će doneti u roku od godinu dana od dana stupanja na snagu akta ministra nadležnog za poslove rada sa kojim se utvrđuje način i postupak procene rizika na radnom mestu i u radnoj okolini.

**Član 55.**

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na period od tri godine. Po isteku ovog perioda kolektivni ugovor prestaje da važi.

Poslodavac i sindikat su dužni da odmah, a najkasnije 15 dana po prestanku važenja ugovora, otpočnu pregovore za zaključenje novog kolektivnog ugovora.

**Član 56.**

Ovaj ugovor može prestati ili sporazumom poslodavca i sindikata ili otkazom od strane jednog učesnika.

Otkaz se daje u pismenom obliku, a ugovor se primenjuje još šest meseci od dana podnošenje otkaza, s tim da su učesnici dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza.

**Član 57.**

Sporna pitanja u primeni ugovora rešavaće arbitraža od tri člana koju obrazuju učesnici ugovora, u roku od 15 dana od dana nastanka spora.

Svaki učesnik daje po jednog arbitra dok trećeg zajednički biraju.

**Član 58.**

Prvi skup za izbor predstavnika zaposlenih sazvaće direktor u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora.

**Član 59.**

Ovaj ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli poslodavca.

**Učesnici:**

**Za poslodavca  
Direktor**

\_\_\_\_\_

**Za reprezentativni  
sindikata**

\_\_\_\_\_

---

---