

ŠTA MLADI TREBA DA ZNAJU O ZAŠTITI I ZDRAVLJU NA RADU





Priredili:

Zlatko Popović i Đina Janković

Dizajn i štampa:

DPC Podgorica

Tiraž:

1000 kom

„Ovaj priručnik je napravljen uz finansijsku pomoć Evropske unije. Sadržaj ove publikacije je isključiva odgovornost Udruženja zaštite na radu Crne Gore i ni pod kojim okolnostima se ne može smatrati odrazom stava Evropske unije.“



Projekat finansira
Evropska unija



UZNR
CRNE GORE



Ovaj priručnik za mlade je nastao kao aktivnost projekta **Dostojanstven rad počinje dok si mlad**, kojim Udruženje zaštite na radu Crne Gore želi da upozna mlade ljude sa osnovnim načelima zaštite i zdravlja na radu, njihovim pravima i odgovornostima koje imaju kada zasnuju radni odnos, ali i obavezama i odgovornostima koje poslodavci imaju prema njima kao svojim zaposlenima.

Cilj ovog materijala je da posluži kao vodič i priručnik mladima da steknu pozitivno prvo radno iskustvo, ali i sva naredna. Njegov cilj je stvaranje svijesti o postojanju odgovornosti i potrebe za dostojanstvenom radnom praksom i pružanje pomoći mladima da identifikuju ulogu koju oni sami – kao učesnici radnog odnosa – imaju u promovisanju i održanju pravednog radnog odnosa.

Ukoliko se mladima obezbijede informacije koje su im potrebne oni će biti bolje pripremljeni za svoje prvo radno iskustvo i razumjeće svoja prava i dužnosti u odnosu na pravednu radnu praksu i radna prava.

Načelo zaštite na radu, ustavno je načelo prema članovima 62 i 64 Ustava Crne Gore. Ustavno pravo je pravo na rad, na slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, na pravične i humane uslove rada i na zaštitu za vrijeme nezaposlenosti. Omladina, žene i invalidi uživaju posebnu zaštitu na radu. Svaki zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, kao i pravo na ograničeno radno vrijeme i plaćeni odmor.

Udruženje nastoji da ovim projektom doprinese podizanju svijesti mladih ljudi o važnosti stupanja u radni odnos po osnovu ugovora o radu i prednostima koje takav vid zapošljavanja nudi, posebno s aspekta povređivanja na radnom mjestu ili profesionalnih bolesti i bolesti u vezi s radom, odnosno izbjegavanja rizika koje zona sive/neformalne ekonomije nosi, budući da mladi ljudi zbog neinformisanosti o posljedicama ali i benefitima formalnog zaposlenja, često nisu adekvatno zaštićeni na radnom mjestu pa dolazi do lakših i težih povreda, nerijetko do trajnog invaliditeta, što ih čini nekonkurentnima i na duge staze ih udaljava sa tržišta rada.

Širom svijeta mladi ljudi daju značajan doprinos društvu, kao produktivni radnici, potrošači, građani i pokretači promjena. Veoma često, pun potencijal mladih se ne realizuje zbog toga što su prinuđeni da obavljaju poslove koji ne ispunjavaju ni osnovne principe onoga što zovemo dostojanstvenim radom, kao i zbog nedovoljnog poznavanja pravila koja vladaju na tržištu rada i kojima se uređuju radni odnosi. Otuđa i potreba da se podigne svijest mladih o značaju dostojanstvenog rada i njihovoj ulozi u njegovom ostvarivanju.

Takođe, mladi su posebno podložni povredama na radu. Do njih može doći zato što rade suviše naporno i/ili suviše brzo kako bi ostavili dobar utisak. Oni često nisu svjesni opasnosti od opreme na kojoj rade i ne poznaju dovoljno radno mjesto. Želja da pokažu da su u stanju da obavljaju posao može povećati vjerovatnoću da će doći do povrede. Uz to, mladi koji nisu potpuno upoznati sa svojim pravima ili nemaju dovoljno samopouzdanja na poslu, prihvataju radne zadatke čak i onda kada nijesu sigurni da su u stanju da ih obave.

Statistika nije naklonjena mladima kada su u pitanju povrede na radu. Prema podacima Evropske agencije za zaštitu na radu (EU OSHA) postoji veća vjerovatnoća da tešku nesreću na radu dožive osobe starosti od 18 do 24 godine, nego stariji iskusni zaposleni. Mlade osobe mogu biti izložene lošim radnim uslovima koji dovode do razvoja profesionalnih bolesti dok su još mladi, ali i kasnije u životu.

Izgradnja kulture prevencije zaštite i zdravlja na radu je dinamičan proces koji zahtijeva posvećenost ključnih aktera. Kultura prevencije zaštite i zdravlja na radu navodi na pozitivne promjene u ponašanju i stavovima ljudi prema njihovoj zaštiti i zdravlju na radu. Djeca i omladina su budućnost svakog društva, tako da osnovno znanje o zaštiti i zdravlju na radu treba da bude integrisano u vaspitno – obrazovni sistem Crne Gore, kako bi osigurali za budućnost radnu snagu i stanovništvo koje je senzitivno i svjesno značaja zaštite i zdravlja, dok su u školi, na poslu i tokom svakodnevnog života. Dobro obrazovanje o zaštiti i zdravlju na radu u školi treba da omogući učenicima da usvoje pozitivan odnos i ponašanje, kako bi stekli znanje, razvili vještine i sposobnosti da identifikuju opasnosti i rizike i nađu rešenja. Imajući u vidu da mladim zaposlenima često nedostaju znanje i iskustvo o rizicima povezanim sa njihovim zadacima, informacije i obuke o zaštiti i zdravlju na radu ključni su za smanjenje stope povređivanja na radu i profesionalnih bolesti među njima.

Đina Janković

Koordinatorica projekta

ZAKONSKI OKVIR ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU U CRNOJ GORI

Zaštita i zdravlje na radu podrazumijeva obezbjeđivanje uslova na radu koji ne dovode do povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom i koji stvaraju pretpostavke za punu fizičku i psihičku zaštitu zaposlenih. Interes društva, svih subjekata i svakog pojedinca je da ostvari najviši nivo zaštite i zdravlja na radu, da se neželjene posljedice kao što su povrede na radu, profesionalne bolesti i bolesti u vezi sa radom svedu na najmanju moguću mjeru (prihvatljivi rizik), odnosno da se ostvare uslovi rada u kojima bi zaposleni imao osjećaj zadovoljstva pri obavljanju svojih profesionalnih zadataka.



Zdravo radno mjesto za sve zaposlene u Crnoj Gori, prevencija povreda na radu, poboljšanje uslova u kojima zaposleni izvršavaju svoje radne zadatke, kao i unapređenje zdravlja svih učesnika radnog procesa, mora biti zajednička briga poslodavca i zaposlenog.

Načelo zaštite na radu je ustavno načelo u Crnoj Gori i prema članu 62 i 64 Ustava, svako ima pravo na rad, na slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, na pravične i humane uslove rada i na zaštitu za vrijeme nezaposlenosti.

Zabranjen je prinudan rad.



Zaposleni imaju pravo na odgovarajuću zaradu.



Zaposleni imaju pravo na ograničeno radno vrijeme.



Zaposleni imaju pravo na zaštitu na radu.



Lica mlađa od 18 godina, žene za vrijeme trudnoće i lica sa invaliditetom uživaju posebnu zaštitu na radu.



ZAKONSKI OKVIR ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU



Pored Zakona o zaštiti i zdravlju na radu, veoma je značajan i Zakon o radu koji sistemski uređuje prava iz rada i po osnovu rada, a koja se tiču zaštite prava mladih.

ZAKON O ZAŠTITI I ZDRAVLJU NA RADU

Zakon, po poglavljima, utvrđuje opšte uslove i mjere zaštite; prava, obaveze i odgovornosti poslodavaca; prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih; organizovanje poslova zaštite i zdravlja na radu kod poslodavca; faze izrade projekta i izvođenja radova, evidencije, izvještaje i saradnju; nadzor i kaznene odredbe.

Odredbe Zakona primjenjuju se na zaposlene koji rade na teritoriji Crne Gore kod pravnih lica i preduzetnika u svim djelatnostima, državnim organima, organima državne uprave. Takođe se odnose i na zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo, ako su propisima zemlje prijema predviđene nepovoljnije mjere zaštite i zdravlja na radu od onih koje su predviđene ovim zakonom, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno. Odredbe Zakona se primjenjuju se na lica koja rade kod poslodavca po osnovu ugovora o radu, uključujući lica koja se osposobljavaju za rad i pripravnike, kao i sva lica koja po bilo kom pravnom osnovu obavljaju rad kod poslodavca.

Fundamentalni principi i prava na radu

- Međunarodna organizacija rada



International
Labour
Organization

- sloboda udruživanja i efektivno priznavanje prava na kolektivno pregovaranje;
- ukidanje svih oblika prinudnog rada;
- ukidanje dječijeg rada;
- eliminisanje diskriminacije u pogledu zapošljavanja.
- pravo na sigurno i zdravo radno okruženje/zaštita i zdravlje na radu

Države članice MOR-a, bez obzira na njihov nivo ekonomskog razvoja, obavezne su da poštuju i promovišu ove principe i prava, bez obzira da li su ratifikovale relevantne konvencije ili ne.

Načela prevencije

Poslodavac je dužan da sprovodi mjere zaštite i zdravlja na radu koje se temelje na sljedećim načelima:

- izbjegavanje rizika;
- procjenjivanje rizika;
- eliminisanje rizika na izvoru;
- prilagođavanje rada i radnog mjesta zaposlenom, naročito u pogledu konstruisanja radnog mjesta, izboru sredstava za rad, izboru radnih i proizvodnih metoda sa osvrtnom na naročito izbjegavanje monotonog rada i rada pri već određenoj brzini i smanjenja njihovog dejstva na zdravlje;
- prilagođavanje tehničkom napretku;
- zamjena opasnih bezopasnim ili manje opasnim okolnostima;
- razvoja sveobuhvatne politike zaštite i zdravlja na radu, koja uključuje tehnologiju, organizaciju rada, radne uslove, međuljudske odnose i faktore radne sredine;
- davanje prednosti kolektivnim mjerama zaštite u odnosu na individualne mjere zaštite;
- davanje odgovarajućih uputstava i obavještenja zaposlenima.

Poslodavac, saglasno prirodi djelatnosti, broju zaposlenih, organizaciji i načinu rada, prava, obaveze i odgovornosti zaštite i zdravlja na radu, uređuje aktom ili ugovorom o radu zaključenim sa zaposlenim.

U skladu s međunarodnim dokumentima iz ove oblasti, naš zakon predviđa dužnosti poslodavca da sarađuje sa zaposlenim, predstavnikom zaposlenih i sindikatom.

Sva radna mjesta su obuhvaćena Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu i moraju biti u skladu s pravilima i pružiti punu fizičku i psihičku zaštitu zaposlenih.

Poslodavac organizacijom rada i radnog procesa obezbijeduje mjere zaštite, a dužan je i da obezbijedi da pristup mjestu rada u radnoj sredini na kojem prijete ozbiljna opasnost od povređivanja ili zdravstvenih oštećenja imaju samo ona lica koja su osposobljena za bezbjedan rad na tom radnom mjestu i koja su dobila posebna uputstva, a opremljena su odgovarajućim sredstvima i opremom lične zaštite na radu, kao i da svako lice koje se po bilo kom osnovu nalazi u radnoj prostoriji, krugu poslodavca ili gradilištu upozori na opasna mjesta ili na štetnosti po zdravlje koje se javljaju u tehnološkom procesu, kao i na mjere zaštite koje mora da primijeni.

Da li znaš da mladi ljudi često stradaju baš kada započnu novi posao?



Mjere zaštite i zdravlja na radu

Mjere zaštite i zdravlja na radu planiraju se i obezbjeđuju u svim procesima rada kod poslodavca, radi sprječavanja ili smanjivanja rizika po život i zdravlje zaposlenih.

Mjere zaštite i zdravlja bliže se propisuju podzakonskim aktima iz oblasti zaštite i zdravlja na radu, koje donosi ministarstvo nadležno za poslove rada i drugim propisima i iste ne smiju da proizvode troškove za zaposlenog.

Mladi ljudi imaju posebno visok rizik od povreda tokom prvih mjeseci na poslu.

Zdravstveni pregled zaposlenih

Poslodavac je dužan da obezbijedi zdravstveni pregled zaposlenih koji se raspoređuju na radna mjesta sa posebnim uslovima rada, odnosno sa povećanim rizikom i u slučajevima ponovnog angažovanja zaposlenog koji je odsustvovao sa rada na tom radnom mjestu duže od godinu dana. Ako se u postupku zdravstvenog pregleda utvrdi da zaposleni ne ispunjava posebne zdravstvene uslove za obavljanje poslova na radnom mjestu sa posebnim uslovima rada, odnosno sa povećanim rizikom, poslodavac je dužan da ga rasporedi na drugo radno mjesto koje odgovara njegovim zdravstvenim sposobnostima, u skladu sa aktom o sistematizaciji.

Zaposleni u građevinskoj djelatnosti pripadaju kategoriji radnih mjesta sa posebnim uslovima rada gdje je propisan rok od 12 mjeseci za periodični zdravstveni pregled.



Prva pomoć, zaštita od požara, evakuacija i spašavanje i ozbiljna ili neposredna opasnost

U posebnom poglavlju su propisane i druge obaveze poslodavca. On je dužan da pruži zaštitu od požara, evakuaciju i spašavanje. Poslodavac je dužan da u svakom objektu preduzme sve mjere kako bi se izbjegao požar, a ukoliko do njega ipak dođe, da se mjere opasnosti po bezbjednost i zdravlje zaposlenih i drugih prisutnih lica, svedu na minimum.



U zavisnosti od prirode procesa rada, poslodavac preduzima mjere i određuje zaposlene za pružanje prve pomoći, zaštitu od požara i evakuaciju zaposlenih, obezbijeduje vezu sa drugim službama, posebno u pogledu prve pomoći, hitne medicinske pomoći, spašavanja i zaštite od požara. Za pružanje prve pomoći mora biti osposobljeno tehničko i nadzorno osoblje, kao i najmanje 2% od ukupnog broja zaposlenih koji su zaposleni u jednoj radnoj smjeni.

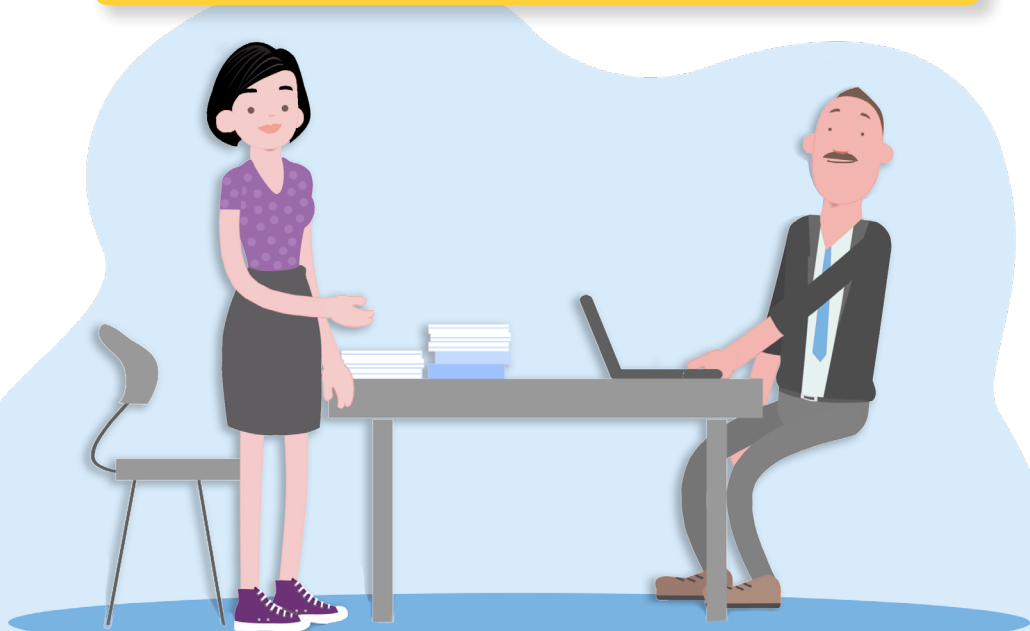


Poslodavac je dužan da obavijesti sve zaposlene koji su izloženi ozbiljnoj ili neposrednoj opasnosti ili bi to mogli biti o vrsti rizika i o mjerama zaštite. Poslodavac mora da, prilikom ozbiljne, neposredne i neizbježne opasnosti, mjerama i uputstvima, zaposlenim omogući zaustavljanje rada i upućivanje na bezbjedno mjesto i ne može od zaposlenih da zahtijeva da nastave rad, osim u slučaju spašavanja ljudskih života.

Traži podršku i pomoć

Doprinosi i budi konstruktivan/na i kritičan/na prema kulturi radnog mjesta.

Ako se pravila ne poštuju, možeš otići do predstavnika/ce zaposlenih ili menadžera/ke i/ili zatražiti podršku od kolega.



Informisanje zaposlenih

Obaveza poslodavca je da informiše zaposlene o pravima i obavezama koje se odnose na zaštitu i zdravlje na radu i na taj način omogućiti pristup:

- procjeni rizika i mjerama zaštite;
- odlukama o mjerama zaštite koje se moraju preduzeti, kao i ako je potrebno o sredstvima i opremi lične zaštite na radu koja se koristi;
- evidencijama i izvještajima o povredama na radu koje su za posljedicu imale odsustvo zaposlenog sa rada duže od tri radna dana;
- izvještajima o povredama na radu svojih zaposlenih;
- podacima nastalim iz mjera i radnji inspekcijских i drugih organa nadležnih za zaštitu i zdravlje na radu.

Poslodavac je dužan da informiše pisanim putem zaposlene i njihove predstavnike o svakoj vrsti rizika na svim radnim mjestima, mjerama zaštite kao i o načinu organizovanja i pružanja prve pomoći, zaštite od požara, postupku evakuacije i licima koja su zadužena za sprovođenje ovih mjera.

Na radnim mjestima i sredstvima za rad, poslodavac mora da istakne posebna upozorenja i znakove u vezi sa zaštitom i zdravljem na radu.

Osposobljavanje za bezbjedan i zdrav rad

Poslodavac je dužan da izvrši osposobljavanje za bezbjedan i zdrav rad zaposlenog kod:

- zasnivanja radnog odnosa;
- raspoređivanja na drugo radno mjesto;
- uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih ili zamjene sredstava za rad;
- promjene procesa rada i ponovnog raspoređivanja na rad poslije odsustvovanja koje je trajalo duže od godinu dana.

Osposobljavanje se sprovodi po programu osposobljavanja u toku radnog vremena, a troškove osposobljavanja snosi poslodavac. Osposobljavanje zaposlenih za bezbjedan i zdrav rad poslodavac obavlja teorijski i praktično, a provjera se obavlja na mjestu rada. Nakon završenog osposobljavanja izdaje se uvjerenje o osposobljenosti za bezbjedan i zdrav rad.

Imaš više prava nego što misliš

Prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih

Pravo i obaveza svakog zaposlenog je da se prije početka rada upozna sa mjerama zaštite, kao i da se osposobljava za njihovo sprovođenje; da poslodavcu daje predloge, primjedbe i obavještenja u vezi sa zaštitom i zdravljem na radu; kao i da obavi zdravstveni pregled koji odgovara riziku za zaštitu i zdravlje na radnom mjestu, na koji ga upućuje poslodavac.

Imaš pravo da odbiješ rad ako:

- prethodno nisi upoznat/a sa svim opasnostima ili štetnostima, odnosno rizicima na radu ili ako ti poslodavac nije obezbijedio propisani zdravstveni pregled;
- si izložen/a neposrednoj opasnosti po život i zdravlje zbog toga što nijesu sprovedene propisane mjere zaštite, sve dok se te mjere ne obezbijede;
- na sredstvu za rad nijesu obezbijeđene propisane mjere zaštite i time ti je neposredno ugrožen život i zdravlje.

Ali imaš i obaveze i odgovornosti...

U slučaju odbijanja rada dužan/na si da se pisano obratiš poslodavcu radi preduzimanja mjera koje po njegovom mišljenju nijesu sprovedene, a poslodavac ukoliko smatra da takav zahtjev nije opravdan mora odmah da obavijesti Inspekciju rada. U slučaju ozbiljne i neposredne opasnosti po život i zdravlje, možeš da preduzmeš odgovarajuće mjere u skladu sa svojim znanjem i tehničkim sredstvima koja su ti na raspolaganju, a u slučaju neizbježne opasnosti imaš pravo da napustiš opasno radno mjesto, radni proces, odnosno radnu sredinu.



Mladi imaju pravo postavljati pitanja, izražavati zabrinutost i odbiti da obavljaju posao koji nije bezbjedan.

Istovremeno, oni imaju odgovornost da se pridržavaju pravila zaštite i zdravlja na radu i brinu o svojoj i sigurnosti svojih kolega.

Ako ste novi na radnom mjestu i imate problem, najvažnije je da nekome ispričate o tome. Razgovarajte sa svojim šefom ako možete. Ako to ne možete učiniti, razgovajte sa svojim predstavnikom za zaštitu i zdravlje na radu, predstavnikom zaposlenih ili kolegom kojem vjerujete.



Udruženje zaštite na radu Crne Gore je dobar izvor savjeta.



FAKTORI RIZIKA KOD RUČNOG PRENOŠENJA TERETA

Ručno prenošenje tereta predstavlja svako prenošenje ili pridržavanje tereta mase veće od tri kilograma od strane jednog ili više zaposlenih, uključujući podizanje, spuštanje, guranje, vučenje, nošenje ili pomjeranje tereta prilikom kojeg, usljed njegovih karakteristika ili nepovoljnih ergonomskih uslova, postoji rizik naročito od nastanka povrede leđa zaposlenog.



Karakteristike tereta

Prilikom ručnog prenošenja tereta postoji rizik naročito od nastanka povrede leđa zaposlenog, ako je teret:

- suviše težak ili velik;
- nepravilnog oblika ili ga je teško prihvatiti;
- nestabilan ili se njegov sadržaj pomjera;
- postavljen na način koji zahtijeva da se teret drži ili prenosi na udaljenosti od tijela ili tako da zahtijeva savijanje ili uvijanje tijela;
- takvog oblika ili sastava da postoji rizik od nastanka povrede na radu, naročito u slučaju sudara ili udara.



INDIVIDUALNI FAKTORI RIZIKA

Prilikom ručnog prenošenja tereta postoji rizik naročito od nastanka povrede leđa zaposlenog, ako:

- radni proces nije prilagođen njegovim fizičkim i psihičkim mogućnostima;
- ne koristi sredstva i opremu lične zaštite na radu;
- nije osposobljen za bezbjedan rad.



Opterećenje zaposlenog u odnosu na starost i pol

Starost zaposlenog	Najveća dozvoljena masa tereta za muškarce (kg)	Najveća dozvoljena masa tereta za žene (kg)
15 do 19 godina	20	10
19 do 45 godina	25	15
Više od 45 godina	20	10

Nepravilno dizanje i spuštanje tereta može izazvati ozbiljna oštećenja na kičmi i zglobovima. Opterećenje treba da prihvate najjači mišići i zbog toga je vrlo važno obavezno se pridržavati sljedećeg:

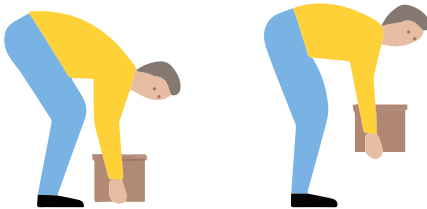
Odmerite teret. Provjerite da li ga možete podići bezbjedno. Možete li da ga uhvatite sigurno? Dobre ručice učiniće teret lakšim za dizanje. Budite sigurni da je teret uravnotežen u vašim rukama



Pridite što je moguće bliže teretu prije nego što ga podignete. Držite ga blizu pošto ste ga podigli. Ako je moguće, kliznite teret prema naprijed prije nego što ga pokupite.



Držite teret što je bliže moguće vašem tijelu. Ako je teret veliki i ne može da stane između vaših koljena kada su ona savijena savijte se u bedrima i struku sa spuštenim koljenima. Važnije je održati teret blizu nego saviti koljena. Jedno rješenje za dizanje većih tereta je pozvati još jednu osobu da vam pomogne.



Ne uvijajte se dok podižete! Pomjerite stopalo tako da stoji u pravcu podizanja.

Budite sigurni da je vaša podloga za stajanje sigurna. Ne držite predmete ako vam je nejasan vid i nesigurna podloga. Planirajte unaprijed i budite sigurni da je vaša putanja bez prepreka i da nema opasnosti od klizanja, kao što je mokar pod.



Organizujte rad tako da izbjegnute dizanje sa poda ili iznad visine ramena. Predmeti kojima se rukuje treba da budu na visini između koljena i ramena.

Podižite glatko i sporo. Ne cimajte teret.

Ako imate mnogo da dižete tokom dana, pokušajte da to ne uradite sve odjednom. Smjenjujte zadatke podizanja sa lakšim poslovima da date šansu vašem tijelu da se odmori. Zapamtite, mehanička pomoć je važna za ponavljajuće operacije dizanja isto tako kao i za dizanje teškog tereta.

Pokušajte da izbjegnute nošenje tereta više od 10 stopa bez mehaničke pomoći. Najbolje rješenje je da, kad god ste u mogućnosti, koristite mehaničku pomoć (ručna dizalica, kolica).



Kada dva ili više lica rukuje teretom, treba koordinirati timsko podizanje tereta, da bi se spriječilo da jedan član tima nosi veći dio težine tereta.

Pitaj ako si u bilo čemu u nedoumici.



Upoznaj svoja prava i saznaj gdje možeš dobiti pomoć!

Upoznaj se s rizicima i s procedurom šta učiniti u hitnim slučajevima.

Ne preuzimaj nikakve zadatke bez obuke – i slijedi procedure!

Ako radni položaj zahtijeva klečanje i rad na koljenima, rad je vrlo rizičan, ukoliko je zaposleni izložen takvom položaju više od 2 sata tokom radnog vremena.



RAD SA EKCRANIMA

Kada se radi o rizicima na radnom mestu, mnogi odmah pomisle na posebno opasna zanimanja, kao što je rudarstvo ili građevinarstvo. Malo ljudi razmišlja o opasnostima prisutnim u zanimanjima kao što je rad u kancelariji ili prodaja. Stoga je potrebno podići svijest učesnika i učesnica da rizici na radu postoje u svim zanimanjima. Opasnost se definiše kao okolnost ili stanje koje može ugroziti zdravlje ili izazvati povredu zaposlenog, dok je rizik vjerovatnoća nastanka povrede, oboljenja ili oštećenja zdravlja zaposlenog usled opasnosti.

U ugodnom položaju zaposlenog postiže se:

smanjenje postojećih rizika

najispravnije ispunjenje zadataka

troši najmanje energije

zaposleni ostaje efikasan dugo vremena



„Pravilnik o mjerama zaštite i zdravlja na radu pri korišćenju opreme sa ekranima“

Radovi na visokim temperaturama

Radovi na otvorenom prostoru pri ekstremno visokim spoljnim temperaturama kada je temperatura iznad 36°C ne treba da se obavljaju, osim u slučajevima ozbiljne, neposredne i neizbježne opasnosti, kada su ugroženi ljudski životi i materijalna dobra od društvenog značaja.

Organizacija rada

- poslodavcima se preporučuje, da zaposleni ne rade u periodu od 11 do 16 časova ukoliko proces rada to dozvoljava, a ako nije moguće prekinuti rad poslodavci su dužni da preduzmu sve mjere zaštite i zdravlja na radu;
- preraspodjela radnog vremena u onim djelatnostima u kojima je to moguće, tako da se poslovi obavljaju prije i poslije ekstremno visokih temperatura;
- preraspodjela radnog vremena, koja podrazumijeva prekid rada u određenom vremenskom periodu, dok traju visoke temperature i nastavak rada nakon normalizacije atmosferskih prilika, uz nadoknadu vremena u kome se nije radilo;
- organizovati rad po smjenama;
- uvođenje dodatne radne snage;
- praviti češće pauze uz obezbjeđivanje velike količine vode i bezalkoholnih napitaka;
- izvršiti osposobljavanje zaposlenih za pružanje prve pomoći;
- omogućiti zaposlenima da tokom odmora (pauze) mogu skinuti sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu;
- obezbijediti odgovarajući prostor, gdje zaposleni mogu da se sklone od sunca i odmire;
- izvršiti aklimatizaciju zaposlenih na uslove pri visokim temperaturama.



Pored sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu na otvorenom pri visokim temperaturama, ukoliko je to moguće, zaposlenima treba obezbijediti:

- ljetnja odijela, kape, marame i sl.;
- da nose laganu, svijetlu i komfornu odjeću od prirodnih materijala;
- da nose kape, marame ili lagane šešire širokog oboda za glavu koje prekriva i vrat, ukoliko zaposleni nije obavezan da nosi sredstvo i opremu za ličnu zaštitu glave.



PRAVA MLADIH PO OSNOVU RADA

- Kada su mladi u pitanju Zakon o radu se posebno bavi kategorijom zaposlenih koji su mlađi od 18 godina koji imaju pravo na posebnu zaštitu prava, u skladu sa zakonom.
- Ugovor o radu može da se zaključi sa licem mlađim od 18 godina života, uz neophodnu pisanu saglasnost roditelja, usvojioca, hranitelja ili staratelja, ako takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, razvoj, moral i obrazovanje, odnosno ako takav rad nije zabranjen zakonom. Otkaz ugovora o radu može da podnese roditelj ili staratelj zaposlenog mlađeg od 18 godina života.
- Lice mlađe od 18 godina života može da zaključi ugovor o radu samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje njegova sposobnost za obavljanje poslova za koje zaključuje ugovor o radu i da takvi poslovi nijesu štetni za njegovo zdravlje.
- Zaposleni mlađi od 18 godina života ne mogu da rade na radnom mjestu na kojem se pretežno obavljaju naročito teški fizički poslovi, radovi pod zemljom ili pod vodom, niti na poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njihovo zdravlje.
- Zaposleni mlađi od 18 godina života ne može biti raspoređen na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta.
- Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, zaposlenom mlađem od 18 godina života može da se utvrdi radno vrijeme kraće od punog radnog vremena, u kom slučaju ostvaruje sva prava iz radnog odnosa u punom obimu.
- Zaposlenom mlađem od 18 godina života ne može da se odredi da radi prekovremeno, odnosno duže od osam časova dnevno, niti noću.
- Zaposleni mlađi od 18 godina života koji radi najmanje četiri časa dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor u toku rada od najmanje 30 minuta neprekidno.
- Zaposleni mlađi od 18 godina života ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje dva uzastopna dana, od kojih je jedan nedjelja.
- Zaposleni mlađi od 18 godina života ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Ugovor o radu zaključuje se prije stupanja na rad, u pisanoj formi.

Ugovor o radu sadrži:

- 1)** naziv i sjedište poslodavca;
- 2)** ime i prezime zaposlenog, mjesto prebivališta, odnosno boravištva zaposlenog;
- 3)** jedinstveni matični broj zaposlenog, odnosno lični identifikacioni broj u slučaju da je zaposleni stranac;
- 4)** kvalifikaciju nivoa obrazovanja, odnosno stručnu kvalifikaciju potrebnu za to radno mjesto;
- 5)** naziv radnog mjesta i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja;
- 6)** mjesto rada;
- 7)** vrijeme na koje se zaključuje ugovor o radu (na neodređeno ili određeno vrijeme);
- 8)** trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme i osnov za zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme;
- 9)** dan stupanja na rad;
- 10)** radno vrijeme (puno, nepuno ili skraćeno);
- 12)** dužina otkaznog roka u slučaju otkaza ugovora o radu;
- 13)** nazive kolektivnih ugovora koji se primjenjuju kod poslodavca;
- 14)** visinu koeficijenta, iznos osnovne zarade, osnove za uvećanje zarade, vrijeme isplate zarade i druga primanja zaposlenog;
- 15)** prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i poslodavca koje se odnose na zaštitu i zdravlje na radu.

ŠTA MLADI TREBA DA ZNAJU O ZAŠTITI I ZDRAVLJU NA RADU



Projekat realizuju:

