

Na osnovu člana 7 stav Zakona o Bezbednosti i zdravlja na radu („Službeni glasnik RS”, br.101/2005) i čl.57 Odluke o izmenama i dopunama ugovora o osnivanju otvorenog akcionarskog društva Rudnik i flotacija Rudnik od 26.04.2012.godine, generalni direktor Rudnik i flotacija Rudnik doo, dana 17.09.2014.donosi:

STRATEGIJU BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU

Prevenција i rukovodjenje rizikom

UVOD

Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Rudniku i flotaciji Rudnik doo (u daljem tekstu: Strategija) jeste akt kojim se na celovit način utvrđuje stanje u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u Rudniku i flotaciji Rudnik doo i mere koje treba preduzeti za njen razvoj, odnosno definišu aktivnosti, ciljevi i pravci unapređenja ove oblasti.

Ova Strategija predstavlja nastavak realizacije svih prihvaćenih, utvrđenih i sprovedenih mera i procedura u predhodnom periodu iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u Rudniku i flotaciji Rudnik i zasnovana je na aktivnostima, ciljevima i pravcima za dalje unapređenje ove oblasti.

Kao i u prethodnom periodu, Strategija teži da stvori socijalno-ekonomsku motivaciju kod svih učesnika u procesima rada, tako da sve veći broj zaposlenih aktivno učestvuje i upravlja bezbednošću i zdravljem na radu, kako bi se unapredilo stanje u ovoj oblasti.

Strategija svoje uporište nalazi u Zakonu o bezbednosti i zdravlju na radu („Službeni glasnik RS”, broj 101/05), konvencijama MOR-a, direktivama EU kroz poštovanje ključnih principa promovisanih ovim dokumentima i Zakonu o potvrđivanju Revidirane evropske socijalne povelje („Službeni glasnik RS”, broj 42/09), a na kojima se danas zasniva sistem bezbednosti i zdravlja na radu.

Bezbednost i zdravlje na radu je fundamentalno pravo zaposlenih utvrđeno u konvencijama Međunarodne organizacije rada, Lisabonskim sporazumom EU i direktivama EU. Bezbednost i zdravlje na radu je pravo zajamčeno Ustavom Republike Srbije prema kome svako ima pravo na poštovanje dostojanstva svoje ličnosti na radu, zaštitu na radu i niko se ovih prava ne može odreći. Ženama, omladini i invalidima omogućuju se posebna prava bezbednosti i zdravlja na radu i posebni uslovi rada, u skladu sa zakonom. Rezolucijom o pridruživanju Republike Srbije Evropskoj Uniji („Službeni glasnik RS”, broj 112/04) i Zakonom o potvrđivanju Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Evropskih zajednica i njihovih država članica, sa jedne strane, i Republike Srbije, sa druge strane („Službeni glasnik RS”, broj 83/08), proistekli su zahtevi za uspostavljanje novog sistema bezbednosti i zdravlja na radu u savremenim uslovima. Značajan korak na planu evropskih integracija Srbije je 1. mart 2012. kada je Evropski savet doneo odluku da se Srbiji dodeli status kandidata za članstvo u Evropskoj uniji. Naredni korak na evropskom putu Srbije jeste otpočinjanje pregovora o članstvu, po dobijanju datuma za otpočinjanje pregovora.

Svake godine, počev od 2002. Evropska komisija ocenjuje napredak zemalja u okruženju kada je sprovođenje reformi u pitanju, kroz Godišnji izveštaj Evropske komisije o napretku. U ovom dokumentu iz 2012. godine, Evropska komisija konstatuje da je ostvaren napredak u reformama, usvajanju zakonodavstva usklađenog sa evropskim i sprovođenju mera u skoro svim oblastima, ali je i istakla da je neophodno da se nastavi sa reformama u svim oblastima društvenog uređenja, pa samim tim i u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu. Strategija se bazira i

na principima Programa dostojanstvenog rada za Republiku Srbiju od 2013 do 2017. godine, kao i Seulskoj deklaraciji (2008. godina) i Istambulskoj deklaraciji (2011. godina).

U predhodnom periodu, i dalje je potrebno je dalje uvođenje elemenata koji utiču na stvaranje bezbednih i zdravih radnih uslova, kao što su: uvođenje principa prevencije u sprečavanju nastajanja povreda na radu i profesionalnih oboljenja, aktivno uključivanje službe medicine rada, uvođenje principa odgovornosti organizatora radova za primenu mera iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, izbor predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu, odnosno formiranje odbora za bezbednost i zdravlje na radu, utvrđivanja opcija za uvođenje posebnog osiguranja od povreda na radu i profesionalnih bolesti radi obezbeđivanja naknade štete, uvođenje jedinstvenog registra povreda na radu i profesionalnih oboljenja, kontinuirana edukacija/obuka stručnih i odgovornih lica za bezbednost izdravlje na radu i drugih lica i promocija kulture prevencije i primera dobre prakse u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Poseban izazov u narednom periodu jeste „zelena ekonomija” uvođenje čistih tehnologija. Opšti cilj definisan u Nacionalnom programu zaštite životne sredine - „integracija politike zaštite životne sredine sa ekonomskom i politikom drugih sektora” i podrška uvođenju čistije proizvodnje, koja „minimizira pojavu uslova da dođe do udesa i pruža bezbedne i zdrave uslove za rad zaposlenih u procesu proizvodnje, što doprinosi bezbednosti i zdravlju na radu svakako predstavljaju elemente strateškog okvira za sprovođenje principa održivog razvoja i razvoj „zelene ekonomije”, u kojoj ekonomski rast i ekološka odgovornost funkcionišu zajedno jačajući se uzajamno, i istovremeno podržavajući napredak društvenog razvoja.

Ceo proces ekonomske tranzicije ka „zelenom poslovanju” podrazumeva strožiju kontrolu procesa i svih tokova otpada, praćenje i primenu energetske i sirovinske efikasnosti, korišćenje najboljih dostupnih tehnika, uvođenje novih standarda za proizvode i procese (ISO standardi,) i tehnika (reciklaža, ponovna upotreba materijala, itd.), odnosno celokupno društveno odgovorno poslovanje, nove politike na tržištu rada.

Imajući u vidu elemente najvažnijeg završnog dokumenta Konferencije Ujedinjenih nacija o održivom razvoju („Rio + 20”), dokument „Budućnost kakvu želimo” i obaveze koje imamo u vezi sa procesom pristupanja Evropskoj uniji, „zelena ekonomija” predstavlja instrument za ostvarivanje održivog razvoja, za zaštitu i očuvanje prirodnih resursa, za obezbeđivanje ekonomskog vrednovanja ekosistema usluga i dobara, za smanjenje siromaštva, bezbednosti u energetske sektoru, stvaranje prilika za otvaranje novih radnih mesta i za dostojanstven rad.

Pri utvrđivanju aktivnosti i ciljeva ove Strategije primenjeni su principi iz predhodnog perioda uvođenja standarda. Implementacijom sistema upravljanja zaštitom životne sredine i sistema upravljanja zaštitom zdravlja i bezbednošću na radu, Rudnik i flotacija Rudnik DOO je počela da primenjuje standarde **ISO 9001:2008, ISO14001:2004 i OHSAS 18001:2007**. S obzirom na povećanu potrebu za očuvanjem okruženja, vrlo je važno da kompanija posluje ekološki odgovorno i da smanjuje štetan uticaj na životnu sredinu. Osim toga, Rudnik DOO Rudnik je svestan svoje odgovornosti prema zaposlenima, pa usmerava svoje poslovanje ka neprestanom poboljšavanju uslova rada.

Usvajanjem Politike zaštite životne sredine i zaštite zdravlja i bezbednosti na radu i uvođenjem postupaka i sistema odgovornosti, očuvanje životne sredine i unapređivanje bezbednosti i zdravlja na radu su postali deo svakodnevice u poslovanju Rudnika DOO Rudnik.

Politika zaštite zdravlja i bezbednosti na radu preduzeća Rudnik i flotacija "Rudnik"d.o.o. Rudnik je sastavni deo Poslovne politike, čije je osnovno načelo pored unapređenja kvaliteta i stalno unapređenje sistema zaštite zdravlja i bezbednošću na radu uz poštovanje:

- relevantnih zakona i pravilnika koji se odnose na bezbedan i zdrav rad u preduzeću, odgovarajućih propisa i drugih zahteva dobre rudarske prakse
- zahteva standarda **OHSAS 18001**, sa posebnom pažnjom na sprovođenju planova, procedura i neophodnih programa za podršku i sprovođenje ove Politike.

Politika zaštite zdravlja i bezbednošću na radu predstavlja okvir za ciljeve. U sprovođenju ove Politike zahtevamo podršku svojih najbližih saradnika i svih zaposlenih u preduzeću **Rudnik i flotacija "Rudnik" d.o.o. Rudnik** i određujemo sledeće opšte ciljeve zaštite zdravlja i bezbednosti na radu:

- Obezbeđivanje bezbedne i zdrave radne sredine, uključujući sisteme za bezbedan rad kao i bezbedna postrojenja, opremu i alate, eliminišući koliko je to moguće nesigurne radne uslove.
- Obezbeđivanje najoptimalnijih i najadekvatnijih ličnih zaštitnih sredstava.
- Držanje koraka sa modernim tehnikama sprečavanja nezgoda putem praćenja i primene najnovijih standarda iz zaštite zdravlja i bezbednosti na radu.
- Pomoć zaposlenima u rehabilitaciji posle nesreće i obezbeđivanje brzog i nesmetanog povratka na posao što je pre moguće.
- Ohrabrivanje zaposlenih da izveštavaju o bolestima ili povredama što je pre moguće nakon nekog nemilog događaja.
- Definisiranje odgovornosti rukovodilaca i drugih odgovornih lica po pitanjima bezbednosti i zaštite zdravlja zaposlenih koji su njima potčinjeni.
- Procenjivanje rizika za sve radne aktivnosti i uspostavljanje adekvatnih kontrolnih mera kako bi isti bili svedeni na minimum ili najbolje eliminisani.
- Utvrđivanje sistema bezbednog rada za sve one aktivnosti koje imaju ili bi mogle imati značajan uticaj na bezbednost i zdravlje zaposlenih, implementacija i praćenje istih kako bi se utvrdila njihova efikasnost i efektivnost na osiguranju zdravlja, bezbednosti i dobrobiti svih zainteresovanih strana.
- Blagovremeno informisanje svih zainteresovanih strana o učinku sistema zaštite zdravlja i bezbednošću na radu na najefikasniji način.

Politika zaštite životne sredine Rudnik i flotacija "Rudnik" d.o.o. Rudnik je sastavni deo poslovne politike i okvir za definisanje ciljeva životne sredine u pogledu nivoa odgovornosti i učinka zaštite životne sredine.

Preduzeće **Rudnik i flotacija "Rudnik" d.o.o. Rudnik** okrenuto je da pri realizaciji svojih poslovnih aktivnosti vodi brigu o uticajima na životnu sredinu i da neprekidno unapređuje menadžment zaštite životne sredine u skladu sa zahtevima standarda **ISO 14001:2004**, sa stanovišta svih svojih delatnosti, a svi zaposleni su usmereni da rade na ostvarenju uspostavljenih ciljeva.

Naša neprestana težnja ka poboljšanju učinka u zaštiti životne sredine obuhvata:

- Identifikovanje svih aspekata životne sredine, što znači, identifikovanje svih aktivnosti, proizvoda i usluga kompanije, koji bi mogli imati uticaja na životnu sredinu. Identifikovani značajni aspekti pažljivo se kontrolišu i prate.
- Rad u skladu sa relevantnim zakonima, standardima i ostalim zahtevima, kao i definisanje i primenu internih pravila i propisa u skladu sa zahtevima sistema za upravljanje zaštitom životne sredine.
- Praćenje, merenje, smanjenje i sprečavanje ispuštanja zagađujućih materija u životnu sredinu, bilo da je u pitanju vazduh, voda ili zemljište.
- Očuvanje prirodnih resursa smanjenjem upotrebe tradicionalnih goriva i sirovina i zamenom odgovarajućim alternativnim gorivima i sirovinama.

- Integrisano upravljanje otpadom, sa posebnim akcentom na smanjenje stvaranja opasnog i ostalih vrsta otpada, na ponovnu upotrebu i recikliranje materijala gde je to moguće i odlaganje otpada na odgovoran i bezbedan način.
- Zaštitu i obnavljanje biodiverziteta na mestu izvođenja aktivnosti i u njegovom okruženju, kao i smanjenje negativnog vizuelnog uticaja na predele.
- Nastojanje da se kompanijska politika o očuvanju životne sredine učini transparentnom za sve zaposlene i sve spoljne zainteresovane strane, što podrazumeva i komuniciranje sa njima o svim relevantnim temama.
- Obuku i podsticanje zaposlenih da deluju preventivno i da neprekidno rade na poboljšanju zaštite životne sredine.
- Interakciju sa svim zainteresovanim stranama, a naročito u smislu ohrabririvanja dobavljača i podgovarača da podržavaju i primenjuju standarde koji se odnose na očuvanje životne sredine.

i uveden novi princip koji se tiče promocije ove oblasti.

Utvrđeni principi su:

- 1) **Promocija:** promena svesti kod celokupne javnosti o važnosti primene mera bezbednosti i zdravlja na radu kroz organizaciju različitih promotivnih aktivnosti i kampanja.
- 2) **Prevenција:** aktivnosti u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radnom mestu treba da se usredsrede na prevenciju povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom. Većina povreda i oboljenja koja su u vezi sa radom mogu se sprečiti, pa je prevencija najisplativiji način za proaktivno rešavanje pitanja bezbednosti i zdravlja na radnom mestu;
- 3) **Uključivanje svih zainteresovanih:** poboljšanja u oblasti bezbednosti i zdravlja na radnom mestu i u radnoj okolini, mogu se na najbolji način ostvariti ako se uključe svi učesnici u sistemu bezbednosti i zdravlja na radu. Na radnom mestu, to obuhvata zaposlene koji obavljaju rad i njihove predstavnike za pitanja bezbednosti i zdravlja na radu.
- 4) **Odgovornost:** poslodavac ima najveću odgovornost za bezbednost i zdravlje na radu. Najvažnija obaveza poslodavaca je da zaposlenima omogući bezbedno i zdravo radno mesto i da ih uključi u razmatranje svih pitanja vezanih za bezbednost i zdravlje na radu. Zaposleni imaju odgovornost za sopstvenu bezbednost, što se ogleda u načinu na koji postupaju na svojim radnim mestima;
- 5) **Ostvarljivost:** aktivnosti u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu zasnivaju se na primeni mera bezbednosti i zdravlja na radu i unapređenju znanja i veština učesnika u sistemu i izdavanju neophodnih finansijskih sredstava za sprovođenje tih mera radi ostvarivanja bezbednih i zdravih radnih uslova.

1. VIZIJA I MISIJA

Vizija jeste stalni rad na unapređenju ove oblasti kroz podržavanje, u punoj meri, propisa u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, zajednički rad poslodavca sa neposrednim rukovodiocima i zaposlenih na unapređenju ove oblasti, podizanje svesti u ovoj oblasti, unapređenje znanja i veština, odnosno uspostavljanje kulture rada i stvaranje preduslova dobrobiti na radu i kvaliteta života i zdravlja na radu.

Misija jeste uspostavljanje sistema kojim se ostvaruju bezbedni i zdravi radni uslovi, a koji u najvećoj mogućoj meri obezbeđuju smanjenje povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom. Misija je usmerena prema svim zaposlenim radnicima stvarajući pretpostavke ka boljoj primeni propisanih mera bezbednosti i zdravlja na radu, a naročito na visoko rizičnim radnim mestima posebno u Jami i ostalim delovima procesa rada gde su ta radna mesta prepoznata kao radna mesta sa posebnim rizikom što je i utvrđeno aktom o proceni rizika,

kao i prema posebno osetljivim grupama zaposlenih (trudnice, mladi, stariji zaposleni, osobe sa invaliditetom, invalidi rada i dr.) i saradnji sa svim zainteresovanim stranama u sistemu bezbednosti i zdravlja na radu.

2. ZAKONODAVNI OKVIR

Sistem bezbednosti i zdravlja na radu u Rudniku i flotaciji Rudnik doo, uređen je: **Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu** (Sl.gl.RS br.101/2005) Sistem bezbednosti i zdravlja na radu ima podršku i u **Zakonu o radu** ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014)), **Zakonu o zdravstvenoj zaštiti** („Službeni glasnik RS”, br. 107/05, 72/09 – dr. zakon, 88/10, 99/10, 57/11, 119/12 i 45/13 – dr. zakon), **Zakonu o zdravstvenom osiguranju** („Službeni glasnik RS”, br. 107/05 i 109/05 – ispravka, 30/10 – dr. zakon, 57/11, 110/12 – US i 119/12), **Zakonu o penzijskom i invalidskom osiguranju** („Službeni glasnik RS”, br. 34/03, 64/04 – US, 84/04 – dr. zakon, 85/05, 101/05 – dr. zakon, 63/06 – US, 5/09, 107/09, 101/10, 93/12 i 62/13), **Zakonu o sprečavanju zlostavljanja na radu** („Službeni glasnik RS”, broj 36/10), **Zakonu o hemikalijama** („Službeni glasnik RS”, br. 30/09, 88/10, 92/11 i 93/12), **Zakonu o zaštiti životne sredine** („Službeni glasnik RS”, br. 135/04, 36/09, 72/09 – dr. zakon i 43/11 – US), **Zakonu o upravljanju otpadom** („Službeni glasnik RS”, br. 36/09 i 88/10), **Zakonu o ambalaži i ambalažnom proizvodu** („Službeni glasnik RS”, broj 36/09), **Zakonu o zaštiti od nejonizujućeg zračenja** („Službeni glasnik RS”, broj 36/09), **Zakonu o zaštiti od požara** („Službeni glasnik RS”, broj 111/09), **Zakonu o rudarstvu i geološkim istraživanjima** (Sl.gl.RS br. 88/2011) **Pravilnik o tehničkim normativima za podzemnu eksploataciju metalnih i nemetalnih mineralnih sirovina** (Sl.list SFRJ br.24/91) **Pravilnik o tehničkim normativima pri rukovanju eksplozivnim sredstvima i miniranja u rudarstvu** (Sl.list SFRJ br.26/88 i 63/88) **Pravilnik o tehničkim normativima za pripremanje mineralnih sirovina-ruda obojenih metala** (Sl.list SFRJ br.36/79) **Pravilnik o evidencijama u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu** ("Službeni glasnik RS", broj 101/05); **Pravilnik o prethodnim i periodičnim lekarskim pregledima zaposlenih na radnim mestima sa povećanim rizikom** ("Službeni glasnik RS", broj 120/2007); **Opšti pravilnik o higijenskim i tehničkim zaštitnim merama pri radu** ("Službeni list FNRJ", br. 16/47, 18/47 i 36/50), **Pravilnik o sredstvima lične zaštite na radu i ličnoj zaštitnoj opremi** ("Službeni list SFRJ", broj 35/69); **Pravilnik o merama i normativima zaštite na radu na oruđima za rad** ("Službeni list SFRJ", broj 18/91); **Pravilnik o merama i normativima zaštite na radu od buke u radnim prostorijama** ("Službeni list SFRJ", broj 21/92). **Pravilnik o zaštiti na radu pri održavanju motornih vozila i prevozu motornim vozilima** ("Službeni list SFRJ", broj 55/65); **Pravilnik o zaštiti na radu pri utovaru tereta u teretna motorna vozila i istovaru tereta iz takvih vozila** ("Službeni list SFRJ", broj 17/66); **Pravilnik o opremi i postupku za pružanje prve pomoći i organizovanju službe spasavanja u slučaju nezgode na radu** ("Službeni list SFRJ", broj 21/71); **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); **Uredba o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad pri eksploataciji mineralnih sirovina u dubinskim bušotinama** („Službeni glasnik RS”, broj 61/10), **Uredba o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad pri podzemnoj i površinskoj eksploataciji mineralnih sirovina** („Službeni glasnik RS”, broj 65/10), **Pravilnik o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad pri izlaganju hemijskim materijama** („Službeni glasnik RS”, broj 106/09), **Pravilnik o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad pri izlaganju vibracijama** („Službeni glasnik RS”, broj 93/11),

3. INSTITUCIONALNI OKVIR

Do donošenja Zakona o bezbednosti i zdravlja na radu 2005. godine u Rudniku i flotacija Rudnik doo obaveze bezbednosti i zaštite na radu proisticale su iz važećeg Zakona o zaštiti na radu (Sl.gl.RS”, br. 42 /98) i važećih pravilnika i propisa iz oblasti rudarstva i prerade mineralnih sirovina, prvenstveno sprovedjene internim upustvima za bezbedan rad i odredbama tada važećeg Zakona o rudarstvu (sl.gl.RS br.44/95,34/2006, 104/2009)

Prema Zakonu o bezbednosti i zdravlju na radu, propisano je da 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. 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. 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. 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

Lice za bezbednost i zdravlje na radu koje se nalazi na čelu Službe za bezbednost i zdravlje na radu kao ovlašćeni organ poslodavca sprovodi sve predviđene mere za bezbedan i zdrav rad, utvrdjene zakonskim okvirima i važećim zakonskim aktima koji obezbeđuju funkcionisanje svih preventivnih, zaštitinih i proceduralnih mera za štite i bezbednog rada zaposlenih. Prvenstveno obavljajući poslove koji se odnose na pripremu propisa u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i davanje mišljenja za njihovu primenu; pripremu stručnih osnova za izradu upustva za bezbedan rad u cilju bezbednosti i zdravlja na radu i praćenja njegovog ostvarivanja; praćenje i ocenjivanje stanja bezbednosti i zdravlja na radu i pripremanje stavova za jedinstveno uređivanje mera bezbednosti i zdravlja na radu koje su predmet Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu i omogućava predstavnicima zaposlenih da kroz Odbor za bezbednost i zdravlje na radu omogući: uvid u sve akte koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu; razmatranje svih pitanja koja se odnose na sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu, informiše o svim podacima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu

Lice za bezbednost i zdravlje na radu, sa službom za BiZNR posebno se bavi istraživanjem i podsticanjem razvoja u oblasti humanizacije rada; organizuje ankete zadovoljstava zaposlenih; pružanje stručne pomoći u oblasti bezbednosti i zdravlja zaposlenih; proučavanje uzroka i pojava koji za posledicu imaju povrede na radu, profesionalne bolesti i bolesti u vezi sa

radom; organizovanje polaganja ispita za KV radnike rudarske struke, kao i ispite iz oblasti provere znanja zaposlenih o čemu se vodi evidencija; vršenje nadzora nad sprovođenjem utvrdjenih procedura i mera za bezbedan i zdrav rad svih zaposlenih, a posebno odgovornih lica-neposrednih rukovodilaca, o čemu se vodi evidencija; prikupljanje i analizu podataka opovredama na radu, profesionalnim oboljenjima, bolestima u vezi sa radom i pojavama koje utiču na zdravlje zaposlenih; obavljanje informaciono – dokumentacione delatnosti u oblasti bezbednosti i zdravlja zaposlenih; organizovanje, vršenje edukacije zaposlenih, objavljivanje različitih materijala i informisanje javnosti o stanju u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu podsticanje obrazovanja i razvijanje kulture rada u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i druge poslove iz ove oblasti.

Neposredni rukovodioci - Rukovodioci RJ jedinica i službi – Menadžeri svih nivoa (u daljem tekstu organizator posla-odgovorni radnik) koji organizuju ili rukovode procesom rada, direktno su odgovorni za sprovođenje utvrdjenih propisa i procedura bezbednog i zdravog rada koje su konkretno utvrđene odredbama Zakona o bezbednosti zdravlja na radu i drugih važećih zakonskih akata, svaki u svom delokrugu rada, dužni da preduzimaju odgovarajuće mere kojima se obezbeđuje puna sigurnost na radnom mestu.

Propisane postojeće obaveze organizatora posla –odgovornog radnika definisane su sledećim obavezama:

1. da se radniku može dati na upotrebu oruđe za rad, sredstva i oprema lične zaštite i opasne materije samo ako je obezbeđena dokumentacija propisana zakonom i važećim upustvom za bezbedan i zdrav rad;
2. da se radniku na upotrebu može dati oruđe za rad i instalacije samo ako je prethodno utvrđena njihova ispravnost na način i po postupku propisanom važećim upustvom za bezbedan i zdrav rad
3. da radnik može da radi samo u radnoj sredini gde su hemijske i fizičke štetnosti u dozvoljenim granicama i da primenjuje sve propisane mere radne i tehnološke discipline koja omogućava bezbedan i zdrav rad, posebno u delu primene ličnih i kolektivnih zaštitnih sredstava
4. da zabrani rad radniku koji nije osposobljen za bezbedan rad;
5. da zabrani rad radniku koji se nije podvrgao lekarskom pregledu, ili je lekarskim pregledom utvrđeno da ne ispunjava uslove u pogledu zdravstvene sposobnosti.

Pored propisanih mera organizator –odgovorni radnik je dužan da da preduzima i druge propisane i opštepriznate mere bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa Zakonom i podzakonskim propisima.

Ako odgovorni radnik-organizator posla ne preduzima propisane mere zaštite na radu i ne sprovodi propisane navedene obaveze pored disciplinske odgovornosti zbog činjenja teže povrede na radu, u slučaju da je došlo do pogibije ili povređivanja radnika, čini i krivično delo.

Zaposleni: Radnik je dužan da radi sa punom pažnjom radi bezbednosti svog života i zdravlja, kao i života i zdravlja ostalih radnika na koje njegov rad može da ima štetno dejstvo, da se pridržava utvrdjenih mera zaštite na radu, da pravilno rukuje oruđima za rad, opasnim materijama i postupa po uputstvu proizvođača, po uputstvu za bezbedan rad koje utvrdi preduzeće, i da se stara o sprovođenju i unapređivanju zaštite na radu. Radnik ima pravo i obavezu da namenski koristi sredstva i opremu lične zaštite, da pažljivo rukuje njima i da ih održava u ispravnom stanju.

OBAVEZE ZA BEZBEDAN I ZDRAV RAD NA RADNOM MESTU

1. da radi sa punom pažnjom radi sopstvene bezbednosti ostalih radnika;

2. da se pridržava utvrđenih mera zaštite na radu;
3. da pravilno rukuje oruđima za rad i postupaju po uputstvu proizvođača i uputstvu za bezbedan rad preduzeća;
4. da pravilno rukuje opasnim materijama i pridržava se uputstva za bezbedan rad i skladištenje istih;
5. da se stara o sprovođenju i unapređenju zaštite i bezbednosti i zdravlja na radu;
6. da namenski koristi sredstva i opremu lične zaštite, da pažljivo rukuje njima i održava ih u ispravnom stanju.

Za nepridržavanje propisanih obaveza radnik čini težu povredu radne obaveze i izricanje novčane kazne ili pokretanje postupka otkaza ugovora o radu što prvenestveno ima vaspitnu svrhu, a vrlo je bitno da se zna da se nepridržavanje nekih obaveza u sprovođenju mera za bezbedan i zdrav rad u određenim okolnostima može tragično završiti, ne samo po izvršiocu koji je skrivio, već i za veći broj radnika.

Osnovni principi bezbednog rada:

1. Rad uz veliku pažnju

Rad uz veliku pažnju podrazumeva obavljanje poslova uz pažnju i koncentraciju, ali isto tako podrazumeva i kretanje uz koncentraciju, kako u proizvodnim pogonima Jame i Flotacije, prolaze prilaze, pomoćne puteve, tako i stepeništima i ostalim pogonima i objektima i radnim prostorima. Uz veliku pažnju mora se raditi sa ručnim alatom na električni pogon, obavljati poslove u blizini delova pod naponom, penjati se i silaziti niz lestve, rukovati industrijskim transportnim sredstvima, raditi na visini i dubini, kao i u blizini dubokih otvora i sl. kao je važećim donetim upustvima za bezbedan rad i predviđeno. Nesporno je da se i broj povreda može smanjiti ako svaki pojedinac, poslove obavlja uz punu pažnju i koncentraciju, ali isto tako ne treba zaboraviti i organizatore proizvodnje i rukovodno osoblje, počev od predradnika i poslovođa, koji su stalno sa radnicima, tako da i njihov doprinos smanjenju povreda zbog nepažnje ne treba isključiti. Poslovođe i predradnici, pošto su stalno sa radnicima, podrazumeva se da im poznaju narav i navike, nekad se sažive sa njihovim kućnim problemima, pa je velika verovatnoća da mogu da otkriju da je nekog dana neko od radnika indisponiran i da ne može da se skoncentriše, pa se u tom slučaju neće slati na poslove velikog rizika i gde je potrebna velika pažnja i koncentracija.

2. Poštovanje propisanih mera za bezbedan i zdrav rad

Propisane mere zaštite na radu uglavnom proizilaze iz Zakona i Pravilnika, zatim tu dolaze i interni propisi i uputstva za bezbedan rad i tehnološka uputstva, koja su često itekako u vezi sa zaštitom, jer bi u suprotnom moglo doći do akcidenta, pa i težih udesa. Ovde odgovornost imaju organizatori proizvodnje i rukovodeći radnici, jer su isto dužni da prate da li se radnici pridržavaju propisanih mera zaštite, a da protiv onih koji to ne čine preduzimaju mere u okviru svojih ovlašćenja. U podzemnoj eksploataciji mineralnih sirovina, sa upotrebom eksplozivnih sredstava, kao i u delu prerade rude sa upotrebom hemijskih proizvoda i reagenasa vrlo su bitna tehnološka uputstva koja se moraju striktno poštovati, jer u protivnom dolazi do akcidenta sa teškim povredama i ljudskim žrtvama. Na smanjenju povreda, veliki doprinos može dati potpunije osposobljavanje za bezbedan rad sa ukazivanjem na pojave koje su nastale kada se nisu poštovale propisane mere zaštite na radu. Suvoparno ukazivanje propisane mere zaštite teško se pamti, a brzo zaboravlja, a ukazivanje na tragične primere, uz dobro obrazloženje, ostaje u trajnom sećanju, pa će i verovatnoća da se neko upusti i veliki rizik i to ponovi, biti znatno smanjena.

3. Pravilno rukovanje oruđima za rad

Nepравilnim rukovanjem oruđima za rad mogu nastati povrede samog rukovaoca, a mogu nastati i povrede drugih radnika, pa je stoga potrebno da se rukovaoci mašina i uređaja pridržavaju

uputstva proizvođača mašine ili uređaja. Nepravilnim rukovanjem mašinom mogu nastati povrede na radu, ali isto tako mogu da nastanu havarije sa velikim materijalnim štetama na mašinama, štete na gotovim proizvodima i sirovinama.

4. Pravilno rukovanje opasnim materijam

Za pravilno rukovanje opasnim materijama bitna je pretpostavka da su rukovaoci osposobljeni za bezbedan rad, a posebno da poznaju karakteristike istih, kako bi se u svim fazama rada primenjivale mere zaštite.

Osnovna organizacija samostalnog sindikata Srbije u Rudniku i flotaciji Rudnik doo

Savez samostalnih sindikata Srbije usvojio je Rezoluciju o bezbednosti izdavlju na radu, a zajedno sa ostalim socijalnim partnerima potpisnik je Deklaracije o bezbednosti i zdravlju na radu. U osnovnoj organizaciji samostalnog sindikata posebna pažnja se se poklanja oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, pa je u okviru preduzeća formiran Odbor za bezbednost i zdravlje na radu, koji ostvaruje uvid u preduzimanje, sprovođenje i primenu svih predviđenih mera za bezbedan i zdrav rad informišući članstvo o svim aktivnostima unapredjenja ove oblasti preko svojih prestavnika u odboru, neprekidno vodi aktivnosti da se sva prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, što znači da se prava, obaveze i odgovornosti iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu uređuju kolektivnim ugovorom.

4. OPIS STANJA

Stanje bezbednosti i zdravlja na radu u Rudniku i flotaciji Rudnik doo, prikazano u ovoj Strategiji zasnovano je na izveštajima i statističkim podacima Službe za bezbednost i zdravlje na radu, izveštajima predstavnika za IMS, predviđenim evidencijama iz oblasti BiZNR, izveštajima i pregledima tehničke dokumentacije, opreme, hemikalija, radne sredine, sredstava i opreme lične zaštite i osposobljenosti radnika za bezbedan rad, rezultattima i analizama anketa zadovoljstva zaposlenih iz oblasti bezbednog i zdravog rada, Akotom o proceni rizika, priručnicima i upustvima za bezbedan rad koji se bave analizom i primenom predviđenih procedura i primenjenih mera zaštite, kao i analize stanja zaštite životne sredine i ekologije.

Zapisnicima sa naloženim merama Republičkog rudarskog inspektora, zapisnicima inspektora MUP-a sektora za vanredne situacije, kao i ostalih Republičkih inspekcija iz oblasti zaštite i uredjenja ekologije i zaštite životne sredine, ekspertizama i medicinskim rezultatima Službe za medicinu rada posle obavljanja periodičnih lekraskih pregleda. Svakodnevnim obilascima i kontrolama neposrednih rukovodilaca i kontroli primene mera u postupaka BiZNR putem kontrole i praćenja video nadzra.

4.1. Osnovni podaci o preduzeću

4.1.1. Osnivanje i sedište preduzeća

Rudnik «Rudnik» je otvoren 1950. godine, a redovna proizvodnja je otpočela 1953. godine. Godine 1962. rudnik postaje deo kombinata «Trepča», a 1989. godine postaje samostalno preduzeće. Devedesetih godina «Rudnik» ponovo ulazi u sastav RMHK «Trepča», da bi se konačno izdvojio 1997. godine od kada posluje kao samostalno društveno preduzeće.

U tom periodu, godišnja proizvodnja rovne rude se kretala u granicama od 150 do 250.000 tona, osim u periodu sankcija UN, kada je pala na ispod 100.000 tona, a tokom 1994. proizvodnja je potpuno obustavljena.

Nakon okončanja sankcija UN, rudnik je nastavio sa radom sa promenljivim rezultatima. Iako sa relativno stabilnom proizvodnjom, rudnik je postepeno zapadao u finansijske teškoće, koje su kulminirale u julu 2003. godine prekidom proizvodnje i prerade rude, uzrokovane prvenstveno padom cena obojenih metala na svetskom tržištu, padom vrednosti dolara i njegovim

nepovoljnim kursom prema drugim svetskim valutama, kao i porastom cena domaćih inputa i električne energije.

Finansijske teškoće uslovile su neredovnost u isplati zarada i ispunjavanju obaveza prema dobavljačima repromaterijala, tako da je rudnik bio prinuđen da tekuće obaveze servisira iz kratkoročnih kredita, što je dodatno otežalo situaciju. Sve ovo povlači nedostatak obrtnih sredstava, kao i sredstava za nabavku rezervnih delova u obimu koji bi garantovao siguran rad postrojenja i opreme.

U julu 2003. godine izvršena je smena direktora uz ostavke članova Upravnog odbora, a novo rukovodstvo rudnika započelo je aktivnosti na pokretanju proizvodnje u izmenjenim uslovima, pošto je zajednički konstatovano da sa zatečenim brojem radnika, organizacijom proizvodnje i statusom društvenog preduzeća nema odgovarajućih uslova za dalji rad.

Godine 2004. došlo je do vlasničke transformacije rudnika „Rudnik“, pri čemu je, kupovinom 70% vrednosti kapitala, preduzeće „Contango“ d.o.o. iz Beograda postalo većinski vlasnik rudnika „Rudnik“. Time je rudnik „Rudnik“ postao prvi privatizovani rudnik obojenih metala u Republici Srbiji.

Preduzeće je pod ovim imenom najpre upisano u sudski registar Trgovinskog suda u Čačku 03.11.2004. god., pod brojem FI – 753/04, da zatim je, na osnovu člana 4 Zakona o Agenciji za privredne registre («Sl.glasnik RS» br.55/04) i članova 23 i 25 Zakona o registraciji privrednih subjekata («Sl.glasnik RS» br. 55/04), a po rešenju br. B.D 5933/2005 od 14.07.2005. godine Preduzeće upisano u Registar Privrednih subjekata, pod registarskim/matičnim brojem 07192762 Rešenjem Agencije za privredne register Beogra, BD 80583 od 16.06.2012.godine, promenjena je pravn forma privrednog društva, koje od tada posluje kao Rudnik I flotacija Rudnik doo Rudnik,

4.1.2. Delatnost preduzeća

Prema zvaničnoj registraciji, osnovne delatnosti preduzeća su:

- proizvodnja i prerada olova, cinka i bakra,
- proizvodnja nepomenutih obojenih metala,
- prerada ostalih obojenih metala,
- livenje lakih metala,
- livenje ostalih obojenih metala,
- posredovanje u prodaji goriva, ruda, metala i industrijskih hemikalija,
- opšti mašinski radovi,
- inženjering.

Preduzeće je takođe registrovano i za obavljanje drugih delatnosti kao što su: posredovanje u prodaji drvene građe, građevinskog materijala i ostalih proizvoda, trgovina na veliko i malo, hotelsko-ugostiteljska delatnost, skladištenje robe, itd.

4.1.3 Lokalitet ležišta i eksploatacionog polja

Polimetalno ležište sam rudnik „Rudnik“, planina Rudnik i rudarska varošica Rudnik, nalaze se u centralnom delu Srbije, odnosno u jugozapadnom delu centralne Šumadije. Teritorijalno pripadaju opštini Gornji Milanovac. Rudnik ima relativno povoljan geografski položaj i dobru putnu komunikaciju. Pored Rudnika prolazi put prvog reda (Ibarska magistrala) koji ga na severu povezuje sa Beogradom (112 km), a na jugu sa Gornjim Milanovcem (15 km) i Čačkom (37 km). Regionalnim putem je povezan sa Topolom (25 km) i Kragujevcem (55 km). Najbliža železnička stanica se nalazi u Čačku. Varošica Rudnik i spoljni objekti rudnika „Rudnik“ nalazi se između 500 i 700 m nadmorske visine, na 44°08' severne širine i 20°30' istočne dužine.

4.1.4. Metode istraživanja

Rudničko ležište se već duži niz godina istražuje po istoj koncepciji (od poznatog ka nepoznatom), kao i po istoj generalnoj metodologiji, po kojoj su najbitniji vertikalni (paralelni) istražni preseci. Geološka istraživanja su bila osnovna i detaljna.

Osnovna geološka istraživanja započinju prospekcijom i geološkim kartiranjem površine terena, sa izradom odgovarajuće geološke karte. Nastavljaju se geohemijskim i geofizičkim istraživanjima i spoljnim (strukturnim) bušenjem. Posle toga se rade detaljna istraživanja (jamskim istražnim hodnicima i jamskim istražnim bušenjem).

Cilj geohemijskih ispitivanja je da se na terenu utvrdi distribucija hemijskih elemenata, izdvoje zone njihovih povišenih (anomalnih) sadržaja i ispitaju geohemijski pokazatelji sekundarnih oreola rasejavanja.

Od geofizičkih metoda istraživanja u ležištu Rudnik su korišćene sledeće metode: Metoda sopstvenog električnog potencijala (SEP), elektro-magnetske metode „Turam“ i „Slingram“, metoda radio senke (Rs), aeromagnetsko snimanje, gravimetrijska ispitivanja, geoelektrična ispitivanja. Sva ova ispitivanja doprinela su upoznavanju geološko strukturnih karakteristika i odnosa, uključujući i pojave različitih tipova alteracija i mineralizacije u ispitivanom prostoru.

Spoljno istražno bušenje (strukturno) ima za cilj da se reše dva problema. Prvo, da se u okviru ležišta „Rudnik“ na osnovu litoloških i strukturnih obeležja definišu i ograniče određene rudonosne zone i drugo, da se u okviru rudonosnih zona odvoje produktivne od neproduktivnih serija u okviru flišnog paketa.

U fazi detaljnih istraživanja izradom istražnih hodnika i lepeza jamskih istražnih bušotina osnovni cilj je pronaći ekonomski interesantnu rudu u prethodno izdvojenim perspektivnim prostorima. Istražni hodnici se projektuju i izrađuju subparalelno pružanju izdvojenog perspektivnog prostora, po mogućnosti ispod njega, kako bi ti hodnici, u slučaju pozitivnih rezultata istraživanja, odnosno pronalaženja novog rudnog tela, koristili u fazi pripreme i same eksploatacije (za transport, ventilaciju i dr.). Jamsko istražno bušenje izvodi se iz istražnih hodnika uglavnom po vertikalnim približno paralelnim presecima u vidu tzv. lepeza. Rastojanje između istražnih preseka („profila“) je od 20 do 30 m. Ovaj kombinovani sistem geoloških istraživanja jamskim rudarskim radovima i istražnim bušenjem iz jame, za uslove polimetaličnog ležišta „Rudnik“ pokazao se kao najpovoljniji u pogledu, kako geološke, tako i ekonomske efektivnosti.

4.1.5. Opis istražnih radova

Prva posleratna istraživanja u rudničkom ležištu obavljena su u periodu između 1949. i 1952. godine. U nešto kasnijem periodu, od 1964. do 1966. godine, urađena je geološka karta šire okoline u razmeri 1:25.000 i detaljna geološka karta u razmeri 1:10.000. Kasnije, 1985. godine, "Geozavod" - Beograd je uradio detaljnu geološku kartu 1:5.000.

Sa prvim geohemijskim ispitivanjima započelo se 1965. godine, od strane «Geozavoda» – Beograd. Ispitivani su sekundarni oreoli rasejavanja po mreži 100×200 m. Izvršena su takođe ispitivanja primarnih oreola rasejavanja u jami, kao i ispitivanje retkih i rasejanih elemenata.

Uporedo sa geohemijskim istraživanjima obavljena su i geofizička istraživanja. Tokom 1966. i 1967. godine primenjena je metoda „radio senke“ kao i 1984. godine. Tek sa aeromagnetskim snimanjem čitavog rudnog polja u toku 1981. godine dobija se i u geofizičkom smislu slika rudnog polja. Već 1983. godine pokriva se čitavo rudno polje i aero-gama-spektrometrijskim merenjem, a počinju i gravimetrijska ispitivanja. Od 1984. pa do 1988. godine izvode se regionalna geoelektrična ispitivanja primenom metoda izazvane polarizacije i električne otpornosti. Od 1986. do 1992. godine izvođena su i detaljna geoelektrična ispitivanja primenom istih metoda po mreži 100×20 m.

Spoljno bušenje (osnovno bušenje) se izvodi sa površine terena, ali i iz jame, po strukturnim profilima, upravnim na pružanje izdvojenih potencijalno rudonosnih prostora. Prosečna dužina spoljnih bušotina je oko 350 m.

Istražni hodnici su uglavnom orjentisani po pravcu SI-JZ i SZ-JI. Profil (površina preseka) istražnih hodnika u neposrednoj je zavisnosti od stepena mehanizovanosti jame odnosno dela ležišta gde su planirana detaljna geološka istraživanja. On trenutno iznosi od 5,5 do 6,5 m². Na svim istražnim hodnicima se još u toku izrade samog hodnika izrađuju komore za bušenje, obično na rastojanju od 20 - 30 m jedna od druge. Iz njih se vrši jamsko bušenje po vertikalnim poprečnim paralelnim presecima (profilima) orjentisanim upravno na hodnik ali i po uzdužnim preseci, po osi hodnika (uzdužni profili).

Eksplataciona istraživanja se obično realizuju kratkim jamskim istražnim bušotinama i/ili jamskim istražnim hodnicima, u delovima rudnih tela koji su istraženi sa manjim brojem istražnih radova, pa je geometrizacija (okonturivanje) relativno nepouzđano jer se bazira na malom broju istražnih preseka ili na ekstrapolaciji.

4.1.6. Transport i izvoz rude i jalovine

Transport rude sa otkopa do rudnih sipki vrši se utovarivačima na dizel pogon ili sabijeni vazduh i jamskim kamionom. Šema transporta u jami rudnika «Rudnik» sa pravcima kretanja dizel opreme. Transport rude i jalovine vrši se na horizontima 720 m ($\pm 0,00$ m), 672 m (-50m) i 572 m (-150 m).

Jalovina se transportuje od jalovinskih sipki akulokomotivom Clayton i Hagglunds vagonom na deponiju jamske jalovine (-150 m). Transport rude od bunkera na nivou (-150) do bunkera na flotaciji vrši se drumskim kamionima nosivosti 23 t, asfaltnim putem dužine 1.200 m.

4.1.7. Provetranje jame

Jama rudnika "Rudnik" prema svojim lokalitetima podeljena je na određene produktivne zone, odnosno revire i to:

1. Revir "Prlovi" - krajnje SZ deo rudne zone,
2. Reviri "Jezero", "Mali do" i "Nova jama" - centralni deo rudne zone i
3. Reviri "Gušavi potok" i "Lom pećine" - krajnje JI deo rudne zone.

Osnovni horizonti međusobno su povezani prolazno-ventilacionim uskopima, rudnim sipkama, slepim servisnim oknom i servisnim rampama. Jama se provetrava depresiono, pod dejstvom paralelnog rada dva glavna ventilatora na različitim otvorima. Pored navedenih revira provetranje jame se vrši i vetrenim hodnicima koji imaju spoljne izlaze i služe kao vetreni hodnici, kojima je zabranjeno kretanje, a na otvorima prema spolja su propisno obezbeđeni barikadama i zemljanim nasipima za eventualno neovlašćene i zabranjene ulaske nepozvanih lica kao i upad divljači, što može prouzrokovati izazivanje povreda, nesreća i ugrožavanje bezbednosti na radu.

4.1.8. Odvodnjavanje jame

Jama rudnika "Rudnik" odvodnjava se gravitaciono, izuzev jamskih prostorija koje se izrađuju naniže (niskopi i servisne rampe) i pojedinih otkopa, a odvodnjavaju se korišćenjem odgovarajućih pumpi.

Jama ima tri osnovna nivoa (horizonta) odvodnjavanja i to: H-720 m ($\pm 0,00$ m), H-672 m (-50 m) i H-572 m (-150m).

4.1.9. Snabdevanje rudnika energijom

Snabdevanje sabijenim vazduhom

Snabdevanje jame sabijenim vazduhom obezbeđuje se sa dva kompresora i to: jednim kompresorom tipa GA 315, sa vazdušnim hlađenjem i jednim kompresorom tipa ER-8 sa vodenim hlađenjem. Oba kompresora proizveo je Atlas Copco - Švedska. Kapacitet kompresora ER-8 iznosi 63 m³/min.

U procesu proizvodnje stalno radi jedan kompresor, a po potrebi, vrši se uključivanje drugog. U svakom momentu ovi kompresori obezbeđuju dovoljnu količinu i pritisak (6-7 bar) za rad bušaćih čekića, UTM na sabijeni vazduh, Hagglunds vagona, zatvarača rudnih sipki, itd.

Razvod sabijenog vazduha po jami izvršen je metalnim i plastičnim cevovodima raznih prečnika do svakog aktivnog radilišta.

Snabdevanje električnom energijom

Snabdevanje rudnika „Rudnik“ električnom energijom obezbeđeno je 35 kV vodovima iz dva pravca - Topole i Gornjeg Milanovca, do glavne trafostanice koja je locirana u neposrednoj blizini flotacijskog postrojenja.

Od glavne trafostanice u blizini flotacije do trafostanice ispred jame električna energija se razvodi kablovima pod naponom od 10 kV. Od trafostanice ispred jame do sedam jamskih trafostanica postavljeni su kablovi pod naponom od 10 kV, a od njih do pojedinih potrošača na otkopima kablovi pod naponom od 400 V.

4.1.10. Snabdevanje tehničkom i pijaćom vodom

Snabdevanje jame **tehničkom** vodom vrši se na tri glavna načina (crtež br.7):

1. Vodozahvatom sa lokaliteta Bare-Skakavac, Molitve i Malinjak,
2. Hvatanjem vode u jami iz tehničkih bušotina, kanala i kaptaža,
3. Pumpanjem vode iz kompresorske sale direktno u liniju.
4. Gradskom vodom iz varošice Rudnik

Voda se pumpama prebacuje u bazen na Ravni (k+715,5 m), odakle se vrši snabdevanje naselja «Kolonija» i objekata u krugu Jezero.

4.1.11. Flotacijsko postrojenje

Flotacijsko postrojenje rudnika «Rudnik» nalazi se u zaseoku Zlokuće sela Majdan i udaljeno je oko 5 km od uprave rudnika “Rudnik” sa kojim je povezano asfaltnim putem.

Nakon izgradnje, početkom pedesetih godina, pušteno je u rad 3. januara 1953. godine. Za pedeset godina rada postrojenje je pretrpelo mnoge izmene, kako u konstruktivnom, tako i u tehnološkom smislu.

Kapitalne promene izvršene su 1980. godine, kada su izgrađeni novi objekti za drobljenje, bunker izdrobljene rude kapaciteta 1.000 t rude, objekat mlevenja i klasiranja sa odeljenjem pumpi i odvodnjavanja - filtriranja koncentrata.

Godine 1988., nakon velikog požara, izgrađeno je novo odeljenje reagenasa sa novom zgradom flotiranja i zgušnjavanja koncentrata. Paralelno sa izgradnjom objekata, nabavljene su i nove mašine i uređaji.

Od bunkera rovne rude na (-150) ruda se do flotacije transportuje kamionima putem dužine 1.200 m.

4.1.12. Flotacijsko jalovište

Flotacijsko jalovište rudnika «Rudnik» nalazi se u dolini Zlokućanskog potoka. U dolini potoka formirano je devet kaskadnih brana. Danas svih devet brana čine jedinstvenu celinu, odnosno jednu branu. Izgradnja brane br. 9 počela je 1970. godine i radi se etapno. Sadašnja visina brane je 50 m, dok projektovana visina iznosi 60 m i spada u red visokih brana.

4.1.13. Proces prerade i proizvodnje rudnih koncentrata

Od bunkera rovne rude na (-150) ruda se do flotacije transportuje kamionima putem dužine 1.200 m. Primarno drobljenje rude ggk 450 mm vrši se čeljusnom drobilicom tipa SM-16D, sekundarno konusnom drobilicom tipa KSD-1200 GR, a tercijarno drobljenje obavlja se

kratkokonusnom drobilicom Symons od 4 stope. Symons drobilica radi u zatvorenom krugu sa vibro sitom. Drobilice su međusobno povezane sistemom transportnih traka. Podrešetni proizvod ggk 22 mm skladišti se u mlinskom bunkeru efektivne zapremine oko 900 t. Drobljenje radi dvosmenski i kapacitet mu je oko 100 t/h ili od 900 – 1.000 t izdrobljene rude za 24 časa.

Mlevenje rude obavlja se u mlinu sa kuglama MŠR 3,2 x 3,16 koji radi u zatvorenom krugu sa dvospiralnim mehaničkim klasifikatorom. Kapacitet mlina je između 38 – 40 t/h ili 900 – 960 t izmlevene rude za 24 časa. Ruda se melje do finoće oko 50 % - 200 meša pri čemu pulpa na prelivu klasifikatora sadrži oko 50 % čvrste materije.

Flotiranje se obavlja kroz 72 flotacijske mašine tipa Denver Sub-A N⁰24. Odvodnjavanje koncentrata vrši se pomoću zgušnjivača sa centralnim pogonom prečnika 6 m, a filtriranje pomoću vakuum disk filtera prečnika 1,8 m. Pogon radi sa tri zgušnjivača i tri disk filtera.

Flotacijska jalovina odlaže se cikloniranjem, pri čemu pesak hidrociklona služi za izgradnju brane jalovišta, dok preliv odlazi u taložno jezero.

4.1.14. Mašinska služba

Mašinska služba u okviru svog delokruga rada vrši održavanje opreme na jami i na flotaciji. Ova služba ima zadatak da vrši trebovanje – nabavku rezervnih delova, regeneraciju sklopova i delova za proizvodne kapacitete rudnika, kao i izradu delova konstrukcija i kompletnih čeličnih konstrukcija za potrebe rudnika.

4.1.15. Elektro služba

Elektro služba u okviru svog delokruga rada vrši tekuće održavanje i popravku opreme u jami, elektro radionici i na flotaciji, odnosno:

- popravke svih lokomotiva, elektro instalacija na dizel opremi, kontrolu trafo stanica, ventilatora, izvoznog stroja, telefona,
- održavanje i servisiranje spoljnog pogona jame, popravke motora Clayton lokomotiva, motora kompresora, izradu elektro instalacija (ormana, sklopki prekidača i dr.) za potapajuće pumpe, bušača kola i drugu opremu, održavanje TT linija ka flotaciji, jalovištu i upravi,
- održavanje elektro postrojenja elektromotornog pogona, rasvete i dizalica.

4.1.16. Vozni park

Može se reći da je rudnik «Rudnik» solidno opremljen vozilima i mašinama koje rade na površini – drumskim putničkim, terenskim i teretnim vozilima, utovarnim mašinama. U narednom periodu planira se nabavka novih vozila za prevoz rude, kao i jedan broj terenskih vozila.

Spisak vozila iz voznog parka sa godinama proizvodnje prikazan je u tabeli br.2.12.

4.1.17. Ostale službe

Ostale službe: geološka, komercijalna, finansijsko planska, BiZNR, opšti, pravni i kadrovski poslovi i služba obezbeđenja svoje poslove vrše u skladu sa planskim zadacima i tekućim obavezama.

4.1.18. Kadrovska osposobljenost

U trenutku izrade ove Strategije, u rudniku «Rudnik» je zaposlen 396 radnika, od čega je procentualno najviše KV radnika (47,86%), a po brojnosti slede PK radnici (31,05%).

BROJ ŽENA - 36

BROJ MUŠKARACA - 360

BROJ ZAPOSLENI NA BENEFICIRANIM RADNIM MESTIMA SA POVEĆANIM RIZIKOM - 272

PROSEČNA STAROST ZAPOSLENIH – 42,1 godine

Broj zaposlenih, sa prosečnom fluktačijom, kao i postojeća kadrovska struktura, sa sadašnjeg stanovišta, optimalni su za realizaciju istražnih i pripremnih radova, proizvodnje i prerade rude.

Prema strukturi izvora povreda u navedenom periodu izdvajaju se „pad predmeta na čoveka,- 33,33% „pad na istom nivou,-11,90%, „ručni mehanički alat,-11,90% ostali izvori povrede su transportni uređaji, izvozni uređaji, dizalice isl.

U Srbiji na radnom mestu godišnje strada oko 40 radnika, a oko 1.000 njih se teško povredi. Podaci Medjunarodne organizacije rada pokazuju da godišnje 2,3 miliona ljudi u svetu pogine na poslu, što je u proseku 6.300 ljudi svakog dana, a posledica toga su gubici od četiri odsto svetskog bruto nacionalnog proizvoda.

Od ukupnog broja zaposlenih radnika 39 (9,35%) su žene, a 378 (90,65%) muškarci, odgovarajuće stručne spreme.

Iz izloženog se može zaključiti da se u Jami desilo najviše povreda. Sva radilišta u Jami su detaljno obrađena u Aktu o proceni rizika, i za svako radno mesto je izdata lista opasnosti i štetnosti, svi radnici su upoznati sa opasnostima i štetnostima, zadužili LZS i dobili uputstva, radilišta se od strane nadzorno-tehničkog osoblja i zaposlenih u Službi za B i ZNR redovno obilaze, daju se pismene i usmene primedbe i kontrolišu njihovo otklanjanje i bez obzira na visok nivo kontrole dešavaju se nezgode, incidenti i povrede.

Iz izloženog se može zaključiti da je Flotacija potpuno nezavistan i cikličan process koji se odvija sa savremenim mašinama mehanizovanim uslovima i novim industrijskim postrojenjima. Radilišta na površini i u Jami su svaka na svoj način specifična, udaljena jedna od drugih, primenjuje se pneumatska i oprema na dizel pogon, radi veliki broj radnika, ide se mnogo peške od upravne zgrade u rudničkom krugu do pojedinih radilišta u jami koja su raspoređena na više nivoa.

Najviše povreda u toku nedelje desilo u utorak, a ostalim danima sredu i petak i u subotu i ponedeljak i u nedeljom nijedna. Nedeljom se najčešće radi samo u prvoj smeni zbog promene smena, na transport i održavanju koloseka.

Potrebno je obratiti pažnju na ovaj podatak (utorak, sreda) sredina nedelje- stiže umor i posebno pred dane vikenda kada dolazi do opuštanja zbog kvitanja i odlaska na odmor posle 22 dana rada.

Završetkom zime i dolaskom proleća i leta, dolazi do biološko-psihičkih promena u organizmu radnika, zbog čega najverovatnije pada koncentracije radnika na poslu, i dolazi do povređivanja, što ne mora da bude pravilo.

Ubuduće je potrebno na ovu pojavu obratiti pažnju i u ovom periodu preduzimati sve mere da se rizik za povređivanje svede na minimum.

Najviše povreda (54,554%) desilo zbog neopreznosti radnika, 3 povrede su izazvale iznenadne i ne predviđene okolnosti a 2 povrede su uzrok lošeg zdravstvenog stanja koje se desilo radnicima u toku rada.

Služba za BiZNR je dobila izveštaj o morbiditetu iz Službe Medecine rada iz Zaječara za sve pregledane radnike, i one koji su obavezni da idu na kontrole redovno obaveštava i prikuplja njihove nalaze, kaako bi mogla da prati njihovo zdravstveno stanje.

Svi radnici se redovno testiraju na alko-test, vizuelno osmatraju, i opremaju sa kvalitetnim LZS, sve u cilju da budu zdravi i spremni za svakodnevni teški rad u smenama, ako ne ispunjavaju neki od ovih uslova vraćaju se taj dan kući i nemaju dnevnicu za taj dan, što povlači razne kazne. Zbog toga skoro svi radnici dolaze trezni i zdravi na posao, znajući da na taj način čuvaju druge radnike i sebe.

5.1.3. O POVREDAMA

Najveći broj povreda je registrovan kod zaposlenih starosne dobi ispod 29 godina života.

Analiza traumatizma prema dužini staža je pokazala da su se najviše povređivali zaposleni sa radnim stažom manjim od 4 godine a najduži staž do 29 godina. Najčešće se povređuju polukvalifikovani radnici.

Najveći broj zaposlenih se povredio u utorak i to kod obavljanja poslova u prvoj smeni

Zaposleni su najčešće povređivali glavu skočni zglob, i ostale delove tela različitim izvorima a najčešći izvori su: ispadanje komada stene iz krovine

Uočena su povećana psihofizička naprezanja pri obavljanju poslova na svom radnom mestu. Broj zaposlenih na određeno vreme raste u odnosu na ukupni broj zaposlenih. Zaposleni se vrlo retko obraćaju poslodavcu sa pismenim zahtevom za preduzimanje mera za bezbednost i zdravlje na radu, koje po mišljenju zaposlenog nisu sprovedene.

Češće je obraćanje predstavnika zaposlenih u ime zaposlenog ili zaposlenih ili te eventualne probleme iskazuju kroz odgovore na pitanja anonimne ankete zadovoljstva kroz čiju se analizu uočava posvećena dužna pažnja bezbednosti i zdravlju na radu, a povećana je zainteresovanost zaposlenih i predstavnika zaposlenih, sindikata i Odbora za bezbednost i zdravlje na radu za rešavanje pitanja bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih. Stanje u oblasti radnih odnosa i bezbednosti i zdravlja na radu je na relativno zadovoljavajućem nivou, ako uzmemo u obzir činjenice vezane za privrednu aktivnost i opšte ekonomske prilike. Delovanje službe za BiZNR daje vidljive rezultate po izabranim prioritetima.

Karakteristično je povećanje ignorisanja opasnosti koje se pojavljuju u opasnoj delatnosti rada kakvo je rudarstvo i zanemarivanje rizika usled opasnosti. Strah od gubitka posla se negativno odražava na koncentraciju lica na radu i pažnju u toku rada.

Procenom stanja bezbednosti i zdravlja na radu koji su regulisani zakonskim aktima i važećim propisima možemo biti zadovoljni, a posebno što smo aktom o proceni rizika obuhvatili sva radna mesta i što se akt uz svakodnevnu aktivnost svih činilaca u lancu sprovođenja mera za bezbedan i zdrav rad opasnosti i štetnosti prepoznaju, uočavaju i dopunjuju u atku o proceni rizika, kako sa rada mesta sa posebnim usloiva rada tako i za radna mesta na koja se radnici mogu ršporodjivati posle redovnih lekarskih pregleda sa odgovarajućim zdravstvenim ograničenjima za rad na predhodnom radnom mestu. Ovakvim pristupom se izostavlja formalan pristup pukog ispunjavanja zakonske obaveze i Akt o proceni rizika se redovno analizira i dopunjuje u skladu sa stvarnim i svakodnevnim stanjem na konkretnim radnim mestima i uočenim eventualno novim opasnostima i štetnostima i posebno zamenom opasnog manje opasnim.

Promene nivoa rizika na radnom mestu i u radnoj okolini, uvek su praćene pravovremenim izmenama i dopunama akta o proceni rizika, samim tim se obezbeđuju u potrebnom obimu preventivne mere i potpuna kontrolu upravljanja rizikom. Ovakav odnos prema ovom institutu je jedini ispravan način da se pravovremeno stara o zaposlenima i sprovode sve predviđene mere za otklanjanje, smanjenje ili sprečavanje opasnih pojava, kojima su ugroženi ili bi mogli biti ugroženi život i zdravlje lica na radu, odnosno opasnosti od povređivanja, neposredno ili preko lica određenog za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu.

Značaj obavljanja poslova bezbednosti i zdravlja na radu od strane lica za bezbednost i zdravlje na radu, tj. rad ovog lica na sprovođenju mera za otklanjanje, smanjenje ili sprečavanje opasnih pojava, kojima su ugroženi ili bi mogli biti ugroženi život i zdravlje lica na radu, odnosno opasnosti od povređivanja je veoma bitan.

Opštim aktima preduzeća, kao i važećim pravilnicima iz oblasti rudarstva utvrđena su prava, obaveze i odgovornosti u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, kao i na koji način i u kom obimu će lica za bezbednost i zdravlje na radu svakodnevno pratiti i kontrolisati primenu mera za bezbednost i zdravlje na radu zaposlenih, kako će nalogati otklanjanje nedostataka i kako će to evidentirati.

Osposobljavanje zaposlenih za bezbedan i zdrav rad pre stupanja na rad, kod određivanja zaposlenom obavljanja drugih poslova pored postojećih i u toku premeštaja zaposlenog na obavljanje drugih poslova, poslodavci vrše uglavnom pravovremeno. Evidencija o osposobljenosti zaposlenih za bezbedan i zdrav rad na propisanom obrascu je ažurirana. Svi zaposleni se detaljno upoznaju sa svim opasnostima i štetnostima i sa svim vrstama rizika na poslovima na koje ih određuju, koji se ne mogu u potpunosti ukloniti i koji su prisutni na radu, a pojavljuju se prilikom obavljanja poslova, kao i o konkretnim merama za bezbednost i zdravlje na radu u skladu sa aktom o proceni rizika. Dodatno osposobljavanje zaposlenih kada to tehnološki postupak zahteva, vrši se upoznavanjem istih o obavljanju procesa rada na bezbedan način putem uputstava za bezbedan rad.

5.1.4. Korporativna bezbednost

Stalna humanizacija teškog rudarskog rada i briga za zaposlene u svim segmentima korporativne bezbednosti naročito se ogleda u poboljšanju radne i životne sredine i sveukupnog komfora koji zahteva ovakva delatnost.

Urađena je procena rizika za svako radno mesto sa opasnostima i štetnostima i svaki zaposleni je upoznat sa svim detaljima ove procene, u skladu koje se i sprovode mere zaštite na radu.

Takođe i bezbednost objekata i zaposlenih je zastupljena pored fizičkog obezbeđenja objekata i video nadzora, do uređenog sistema protivpožarne zaštite.

U delu preventivnog delovanja i ispunjavanja kako zakonskih obaveza tako i konkretnim aktivnostima na smanjenje uzroka povređivanja i zbrinjavanja zaposlenih u slušaju povreda i bolesti, potpisan je ugovor o pružanju medicinskih usluga u slučajevima povređivanja i medicinskog zbrinjavanja zaposlenih za Vojno-Medicinskom Akademijom iz Beograda i nabavljeno sanitetsko vozilo sa pratećom opremom.

Na osnovu predviđenih zakonskih propisa u cilju svakodnevnog praćenja procesa rada, radnih mašina i opreme za bezbedan i zdrav rad, vodi se 219 knjiga evidencije u svim radnim jedinicama.

Čovek kao faktor bezbednosti na radu

Kada se pomenu zaštita ili bezbednost na radu, najčešće se pod tim podrazumeva oprema i materijal. Drugi niz asocijacija na ovu temu se odnosi na uslove rada na radnom mestu.

Ono što je zajednički imenitelj u oba navedena slučaja jeste to da se zaštita na radu odnosi na nekog drugog. Dakle, za zaštitu na radu su odgovorni poslodavci, firme, ustanove. Naravno, zakoni to i potvrđuju i od poslodavca se očekuje da obezbedi za svoje radnike adekvatne i sigurne uslove za rad. Mali broj članova zakona se odnosi na odrednice o pravima i odgovornostima, kao i o obavezama samog zaposlenog u smislu zaštite i bezbednosti na radu.

Član 4. tačka 4. Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu glasi: Bezbednost i zdravlju na radu Jeste obezbeđivanje takvih uslova na radu kojima se u najvećoj meri smanjuju povrede na radu, profesionalan oboljenja i oboljenja u vezi sa radom i koji pretežno stvaraju pretpostavku za puno fizičko, psihičko i socijalno blagostanje zaposlenih.

U članu 32. istog Zakona piše da zaposleni ima pravo i obavezu da se pre početka rada upozna sa merama bezbednosti i zdravlja na radu na poslovima ili radnom mestu na koje je određen, kao i da daje predloge, primedbe i obaveštenja o pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu.

U delu Pravilnika o načinu i postupku procene rizika na radnom mestu i u radnoj okolini se kaže da se za svaku utvrđenu štetnost-opasnost-procenjuje rizik i predlažu mere za eliminaciju ili smanjenje rizika.

Ono što može da predstavlja poseban problem u ovoj oblasti jeste da mnogi zaposleni vrlo bukvalno tumače slovo zakona i veruju u to da je isključivo poslodavac odgovoran za njihovu zaštitu na radu, i tako se i ponašaju. Opšti primer se vidi na većini gradilišta – radnici nose zaštitne šlemove skoro jedino ako ih na to natera šef gradilišta (da on ne bi platio kaznu ?!).

Ukoliko radnik/zaposleni veruje da je za njegovu bezbednost odgovoran neko drugi, utoliko je i ugroženiji na svom radnom mestu.

Ne postoji nikakav način da se zakonom reguliše briga o samom sebi. I u tome izgleda da i jeste ključ problema.

Najvažniji faktor bezbednosti i zaštite čoveka na radnom mestu jeste – sam čovek. Baš on lično.

Odgovornost za lično dobro jeste na pojedincu, šta god u zakonu pisalo.

Kako čovek obezbeđuje sebi zaštitu ?

Prvenstveno, brigom o sebi. Ne postoji mogućnost da nas bilo ko zaštiti od onoga od čega nećemo da budemo zaštićeni.

To se podjednako odnosi na mogućnost doživljavanja kako fizičke tako i psihičke povrede. Da bi čovek pokrenuo ličnu zaštitu, treba da bude svestan rizika. Svest o riziku jača odbrambene snage našeg organizma.

Zadovoljstvo sopstvenim poslom jeste jedan od ključnih faktora koji obezbeđuje zdravlje na radu. Sam pojam „zadovoljstvo“, jedan broj ljudi nikako ne može da poveže sa pojmom „radno mesto“. To je uglavnom zbog toga što su nekako naučeni da je posao „ozbiljna i odgovorna stvar koja nije ni malo prijatna“, a zatim i odabrali da žive i rade sledeći to pravilo.

Dakle: posao predstavlja problem koji je mukotrpan, dosadan, naporan....., a taj problem se ne ostavlja na radnom mestu, nego se donosi kući kroz umor, nervozu, nezadovoljstvo...

Hteli to da priznamo ili ne, ali, izgleda da manjinaljudi voli da radi svoj posao koji radi za platu. To možemo da čujemo na svakom koraku, po autobusima, čekaonicama, na samom radnom mestu. Ljudi na glas konstatuju kako su nezadovoljni, kako su male plate, kako su uslovi za rad nemogući...

I, verujući u to da to ne zavisi od njih, ne čine apsolutno ništa da to promene. Sam takav način razmišljanja jeste specifičan faktor rizika, koga nismo svesni. Koliko god se činilo da je to nemoguće, čovek je sam gospodar svog raspoloženja. I gospodar svojih interesovanja.

Pa, prema tome, ako nemožemo da promenimo (i to je pitanje) posao koji radimo, možemo da promenimo naš stav prema tom poslu, kao i raspoloženje vezano za obavljanje delatnosti kojom se bavimo.

Postoji izbor – ako ne možeš da radiš posao koji voliš – možeš da zavoliš posao koji radiš.

5.1.5.LJUDSKI FAKTORI

- *Uvod • Ljudski faktori • Faktori radne sredine • Socijalno-ekonomski faktori*
- *Preventiva povreda na radu*

UVOD

Najčešća profesionalna oboljenja su povrede pri radu izazvane delovanjem mehaničke energije. U vezi sa razvojem privrede broj povreda pri radu je važan problem. Većina bolesti koje čovek preboli ne ostavljaju nikakav trag, dok povrede na radu mogu izazvati trajna oštećenja

zdravlja i smanjenu radnu sposobnost. S obzirom na invalidnost kao posledicu povreda pri radu, takva oštećenja mogu se smatrati i važnim socijalno-medicinskom problemom. Uzroci povreda pri radu često puta su toliko kompleksni da im je teško pronaći pravi uzrok.

LJUDSKI FAKTORI

1. **ŽIVOTNA STAROST.** Od povreda pri radu najčešće stradaju mladi radnici između 15 ÷ 25. godine života i stariji radnici. "Najsigurniji" su radnici od 50 ÷ 55 godina. Jedan od razloga je svakako veće iskustvo radnika srednjih godina starosti i njihovo stečeno stručno znanje koje ih štiti od povreda. Drugi razlog je u različitom stavu mladih i starijih radnika prema radu. Mladi radnici često dožive nesreću jer nisu dovoljno oprezni, jer "preziru" - omalovažavaju opasnosti, dok su radnici srednjih godina života oprezniji. Međutim, posle 60. godine života pad psihofizičkih funkcija radnika može biti takav da znanje, iskustvo i opreznost nisu dovoljni da spreče nesreću pri radu pa je broj nesreća iznad te granice u porastu.
2. **POL.** Žene doživljavaju manje nesreća pri radu nego muškarci. Čini se da je to više uslovljeno činjenicom da su muškarci na radu izloženiji opasnostima nego većom sklonošću muškaraca da se povrede pri radu.
3. **SPOSOBNOST I ZVANJE.** Uticaj na sposobnost za zvanje imaju mnogi faktori, a najznačajniji su među njima psihomotorika, funkcija osjetljivih organa, inteligencija i stav prema radu. Psihomotorika je zajednički izraz za sve one funkcije kod kojih dolazi do izražaja spretnost, koordinacija i brzina pokreta pojedinih delova tela ili čitavog tela. Radnici koji imaju slabu psihomotoriku imaju više povreda pri radu nego oni koji su spretniji. Što se tiče funkcije osjetljivih organa kao činioca povreda pri radu, u prvom redu dolaze u obzir vid i sluh. Nađeno je da u proseku radnici sa mnogo povreda pri radu imaju i veći procenat različitih defekata vida. Zavisnost između inteligencije i povreda pri radu postoji samo onda ako je inteligencija niža od proseka. Inače inteligencija nema uticaja na pojavu nesreća pri radu. Stav prema radu jako utiče na pojavu povreda. **Ako čovek u svom poslu ne nalazi zadovoljstvo, češće se povređuju, jer se ne može prilagoditi radu, a bez prilagođavanja nema ni sigurnosti od povreda.**
4. **NEDOSTATAK ZNANJA STEČENOG ŠKOLOVANJEM I PROFESIONALNOG ISKUSTVA** od posebne je važnosti u nastajanju nesreća pri radu. **Utvrđeno je da najčešće stradaju novi i mladi radnici koji dolaze u industrijska središta iz sela.** Osim što su potpuno promenili način života, nisu obrazovani za zadatke koje pred njih postavlja proizvodnja pa se češće povređuju.
5. **MNOGE AKUTNE I HRONIČNE BOLESTI** radnika imaju nesumnjiv uticaj na nastanak povreda pri radu. Čak i glavobolja ili prehlada mogu povećati broj nesreća pri radu, a dokazana je povezanost između nesreća pri radu sa hipertenzijom i neurozama.
6. **EMOTIVNA SVOJSTVA** radnika u nastanku povreda imaju veliko značenje. **Pokazalo se da se ljudi koji nisu staloženi, koji se jako uzbuđuju, češće povređuju nego mirni i staloženi.** Povod povredi pri radu može biti i velika žalost ili preterano radosno raspoloženje - emocije koje nadvladaju čovekovu pažnju i dovedu do nesreće. Kod nekih radnika opažena je "sklonost" prema povredama koja može trajati čitav život ili samo kraće ili duže vreme. To su radnici koji su problematični zbog toga što se često povređuju. Uzroke te "sklonosti" povređivanju je u većini slučajeva teško pronaći, jer leže u samom čoveku a mnogo puta i u njegovoj socijalnoj sredini.

7. **ALKOHOL I DROGE.** Alkohol ima važan uticaj na nastanak povreda pri radu, jer deluje na koordinaciju pokreta, uzrokuje diplopiju-udvojeno (dvostruko) viđenje, smanjuje koncentraciju i na taj način dovodi do nesreće. **Zato su najopasnije male količine alkohola koje uzrokuju euforiju koje radnici nisu ni svesni. U današnje vreme u istom smislu uzimanje droga zavisnosti može biti važan faktor u etiologiji (istraživanje o tome zašto dolazi do nekih pojava) nesreća pri radu.**

FAKTORI OKOLINE

1. **FIZIČKA RADNA OKOLINA.** Među faktorima fizikalne radne okoline koji mogu uticati na nastajanje povreda pri radu su osvetljenje, toplotni uslovi i buka. Osvetljenje nije samo činioc koji ima nesumnjiv uticaj na radni učinak, već je to i uzrok mnogih povreda pri radu. **Preslaba osvetlenost dovodi do umora i produženja vremena reakcije pa preko toga i do povrede.** Poseban problem je bleštanje na radnom mestu. Toplotni faktori imaju važnu ulogu u nastajanju pogodne situacije za nesreću. Činjenica je da se broj nesreća pri radu povećava ako toplotni uslovi u radnoj okolini nisu povoljni. **Kad je temperatura okoline preniska, povećani se broj nesreća tumači poremećajem psihomotorike (posebno fine motorike prstiju), dok su za porast nesreća pri visokom toplotnom opterećenju odgovorni faktori tromost i pospanost kao prvi znaci umora pri radu u pretoploj prostoriji.** Buka je također činioc koji može dovesti do povreda. **U bučnoj okolini radnik lako prečuje signale za opasnost, a s druge strane buka dovodi do umora i smanjuje pažnju, što može biti odlučujuće za nastanak neke povrede.**
2. **PSIHOLOŠKA RADNA OKOLINA.** Pod time se podrazumevaju međuljudski odnosi u poduzeću. **Utvrđeno je da na radnim mestima na kojima postoje nesuglasice između radnika ili između radnika i poslovođa ili uprave, postoji i veći broj povreda pri radu.** Svađa ili neslaganje izaziva poremećaj emocionalne ravnoteže radnika što ima za posledicu agresiju koju radnik "iskaljuje"-ispoljava na svojoj mašini, a posledica može biti nesreća.
3. **ORGANIZACIJA RADA** je blisko povezana sa pojavom nesreća. Pri tom je važno pitanje radnog vremena i odmora, jer su sa ta dva pitanja povezana i pojava umora pri radu. Dokazano je da **predugo radno vreme**, zbog umora koji nastaje, smanjuje radnu produktivnost, a povećava broj povreda pri radu. **Prekovremeni rad, preintenzivan rad, monotoni rad** su ozbiljni faktori organizacije rada koji mogu prouzrokovati nesreću. Važno mesto u nastajanju povreda ima i svakako **tehnička organizacija rada** (doprema i otprema materijala, zakrčenost puteva, otpatci na podovima, klizavi podovi i sl.).
4. **BEZBEDNOST POSETILACA, IZVODJAČA RADOVA I DRUGIH LICA KOJA SE NADJU U KRUGOVIMA I OBJEKTIMA PREDUZEĆA**

1.Sva lica koja po raznim osnovama (stručni saradnici, dobavljači, serviseri, idr.)obilaze Jamu i ostale objekte (krug jame, jama, krug i objekti flotacije, jalovište, istražno polje, kao i objekte energetike i održavanja) Privrednog durštva Rudnik i flotacija Rudnik doo, dužni su da pre ulaska u navedene objekte potpišu obrazac izjave i jedan primerak potpisane izjave predaju na ulaznim kapijama objekata.

-za goste i posetioce generalnog direktora kod sekretarice direktora

-za goste i posetioce komercijalne službe u komercijalnoj službi

-za sva ostala lica koja koja po raznim osnovama imaju potrebu ulaska krugove i objekte kod portira u upravnoj zgradi

2. Gost i posetilac je obavezan da na ulaznim kapijama primerak potpisane izjave preda stražaru koji će izjavu (broj i datum izjave i ime i prezime) posetioca evidentirati u knjigu ulazaka.

STROGO SE ZABRANJUJE ULAZAK U OBJEKTE PREDUZEĆA BEZ PREDHODNO POTPISANE IZJAVE I PREDATE NA ULAZNYM KAPIJAMA

3. Komandir obezbedjenja će svakog petka preuzimati kopije Izjava sa ulaznih kapija i arhivirati kao trajna dokumenta, a takodje ispisani blokovi kopija Izjava predavaće se komandiru obezbedjenja.

4. Upravnici pogona Jame i Flotacije su dužni da svakom posetiocu obezbede propisana zaštitana sredstva i **OBAVEZNO** obezbede pratioca koji će posetioca pratiti prilikom ulaska u jamu objekata flotacije i jalovišta, kao i ostale objekte i postrojenja (trafo stanice, izvozni bunker na -150, službe održavanja, dalekovodi, istražno polje idr)

5. Svi izvodjači radova u objektima i krugovima preduzeća dužni su da se pridržavaju propisanih mera utvrdjenih Zakonom o bezbednosti i zdravlja na radu (Sl gl. RS br. 101/2005) a nadzorni organi i neposredni rukovodioci organizatori navedenih poslova dužni su kontrolisati primenu svih predvidjenih mera i u slučaju nepravilnosti obustaviti radove.

6. Svi neovlašćeni i neodobreni ulasci u krugove i objekte preduzeća posebno neovlašćeni ulasci u Jamu rudnika, **STROGO SU ZABRANJENI** i odmah moraju biti prijavljeni komandiru obezbedjenja i organima unutrašnjih poslova.

Pored stalne brige za zaposlene u redovnom radu i delatnosti posebna pažnja se posvećuje ulascima i boravku lica koja nisu zaposlena u Rudniku i flotaciji Rudnik doo, i svako narušavanje bezbednosti neovlašćenim ulaskom u navedene prostorije, prostore i objekte smatraće se direktnim ugrožavanjem bezbednosti zaposlenih, kako je važećim zakonskim propisima, naredbama i upustvima i predvidjeno, posebno odredbama članova 202. i 205. Pravilnika o tehničkim normativima za podzemnu eksploataciju metaličnih i nemetaličnih mineralnih sirovina ("Sl. listu SFRJ", br. 24 od 5. aprila 1991) predvidjeno je i propisano kretanje zaposlenih u zoni otkopa, kao i zabrana pristupa zaposlenih u zonama dejstva bušaćih, utovarno-transportnih i drugih mašina na otkopu, što se takodje odnosi i na sve druge koji u svojstvu posetilaca borave u Rudniku i flotaciji Rudnik doo i prema kojima se moraju od strane ovlašćenih lica (nadzorno tehničko osoblje) primenjivati dodatne mere bezbednosti i zdravlja na radu.

Bilo je uočenih pojava neovlašćenog obilaska površinskog kopa od strane znatiželjnih posetilaca, planinara i drugih lica, pa čak i televizijskih ekipa (Prva TV ekipa emisije Exploziv) koji su direktno i neovlašćeno ugrožavali sopstvenu bezbednost, kao i bezbednost zaposlenih. Posebno će bezbednost zaposlenih i neovlašćenih lica sa nedozvoljenim ulaskom u prostore jame i flotacije, kao i brane jalovišta dodatno ugroziti bezbednost i život zaposlenih, kao i lica koja neovlašćeno pokušavaju da vrše ovakve ne dozvoljene radnje.

U cilju sprečavanja ovakvih pojava, kao i za sve zaposlene i posetioce i izvodjača radova na svim mestima koja mogu biti izvor povrede, izazivanja nesreće i ugrožavanja života postavljene su table obaveštenja, upozorenja i zabrane, a stari radovi i vetreni hodnici koji imaju izlaz napolje na svim horizontima propisno obezbedjeni (drvene pregrade i zemljane barikade)

SOCIJALNO - EKONOMSKI FAKTORI

Nesumnjiva komponenta u nastajanju povreda jest i socijalno-ekonomsko stanje radnika. **To su životni standard, stanovanje, način ishrane i porodično stanje. Poznato je da se nekvalifikovani radnici sa niskim životnim standardom češće povređuju nego kvalifikovani.**

Oni imaju slabije zarade, slabije se hrane, često dugo putuju do radnog mesta i na posao dolaze umorni. Socijalno-ekonomski faktori, čini se, imaju uticaja i na broj povreda u pojedinom danu u sedmici.

Ponedeljak je u proseku dan sa najvećim brojem nesreća pri radu. Najmanje je nesreća u utorak i srijedu, a zatim učestalost nesreća opet raste. Glavni uzrok povećanog broja nesreća u ponedeljak je način provođenja nedelje-vikenda. Žene su zbog obavljanja kućnih poslova u nedelju, obično u ponedjeljak umornije nego u druge dane, a razlog ozljeđivanja muškaraca u ponedeljak treba tražiti osim u dopunskom radu, i u konzumaciji alkohola u subotu i nedelju. Iz prikazanih činilaca koji uzrokuju povrede pri radu vidljivo je koliko su oni mnogobrojni, a budući da se međusobno isprepliću, često je nemoguće otkriti pravi uzrok povrede.

Na svakom radnom mestu ne postoji jednaka opasnost od povređivanja. Ipak, na velikom broju radnih mesta postoji mogućnost da se čovek ozledi. U našoj zemlji najveći broj povreda događa se u građevinarstvu, **rudarstvu**, metalnoj, i drvnoj industriji.

Od delova tela koji se najčešće povređuju na prvom mestu su **ruke**, i to najviše **šake**, zatim **noge** (pri tome su najčešće povrede stopala), **glava** (oči) i onda povrede pojedinih **delova tela**.

PREVENTIVA POVREDA NA RADU

Mere koje se moraju preduzeti u sprječavanju povreda pri radu nameću se iz samih uzroka nastanka povrede. To su:

1. **Profesionalna orijentacija i selekcija.** Nije svaki čovek za svaki posao. Vrstu posla treba odabrati prema svojim sklonostima i fizičkim i psihičkim sposobnostima pa tu ima važno mesto izbor zvanja i upućivanje čoveka na radno mesto koje mu po njegovim osobinama odgovara.
2. **Profesionalno obrazovanje.** Nije dovoljno da radnik bude samo pažljiv kod rada, već **on mora znati kako treba, a kako ne treba raditi.** Tom će zahtevu udovoljiti ako bude obrazovan za rad koji obavlja. Važno je "obrazovanje za siguran rad" - radnika treba naučiti da se pridržava svih zaštitnih propisa i da upotrebljava zaštitna sredstva pri radu. U tom cilju jedan od veoma bitnih faktora je organizovanje obuka radnika, upoznavanje sa merama bezbednosti, pravilnim korišćenjem oruđa za rad, ponašanjem i reagovanjem u vanrednim situacijama, kao i sa upoznavanjem sa svim novinama i promenama vezanim za njegovo radno mesto.
3. **Organizacija radne okoline.** Ona mora biti takva da ni njeni fizički (**buka, osvetljenje, mikroklima**) ni psihološki (**međuljudski odnosi**) faktori ne doprinose nastanku povrede.
4. **Briga za radnikov socijalno-ekonomski položaj.** To su problemi stanovanja radnika, provođenja slobodnog vremena, ishrane i životnog standarda u celini.
5. **Tehnička zaštita.** Radna okolina mora biti sigurna koliko god je to više moguće (kolektivna i lična zaštita).
6. **Zdravstveno obrazovanje.** Ono može takođe doprineti sprečavanju povreda pri radu, a sprovode se predavanjima, filmovima i propagandnim plakatima protiv nesreća na radu.
7. **Stimulacija.** Ona je psihološka mera kojom se nastoji smanjiti broj nesreća na radu. **Može se postići takmičenjem radnika između pojedinih radnih jedinica ko će imati manje nesreća ili dodeljivanjem, nagrade radnicima koji nemaju nesreća na radu ili ih imaju najmanje.**

8. **Evidencija. Važna mera prevencije nesreća na radu jeste i evidencija svake, pa i najmanje nezgode - povrede i istraživanje uzroka koji su do nje doveli, kako bi se smanjile ili potpuno uklonile i na taj način izbeglo ponavljanje nesreće.**

5.1.6. SLUŽBA MEDICINE RADA

Značajnu ulogu u obavljanju poslova zaštite zdravlja zaposlenih na radu ima služba medicine rada, koju je smo angažovali da učestvuje u identifikaciji i proceni rizika na radnom mestu i u radnoj okolini, upoznaje zaposlene sa rizicima po zdravlje i osposobljava zaposlene za pružanje prve pomoći. Utvrđuje i ispituje uzroke nastanka profesionalnih oboljenja i bolesti u vezi sa radom, ocenjuje i utvrđuje posebne zdravstvene sposobnosti koje moraju da ispunjavaju zaposleni za obavljanje određenih poslova sa povećanim rizikom.

Služba medicine rada učestvuje u organizovanju prve pomoći, spasavanju i evakuaciji u slučaju povređivanja zaposlenih ili havariji; daje savete pri izboru drugog odgovarajućeg posla prema zdravstvenoj sposobnosti zaposlenog, zatim 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 oboljenja i bolesti u vezi sa radom, i neposredno saraduje sa licem za bezbednost i zdravlje na radu.

Takođe, obavlja 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.

Termin „zdravlje na radu” tradicionalno podrazumeva ne samo prevenciju bolesti (i povreda) na radu već i očuvanje i unapređenje zdravlja i radne sposobnosti zaposlenih, kao i unapređenje radne sredine i stvaranje bezbednih i zdravih radnih mesta. Zdravlje na radu jeste osnovno ljudsko pravo i predstavlja socijalnu i zdravstvenu dimenziju održivog razvoja. Zdravlje na radu i blagostanje radnih ljudi čine ključne elemente ukupnog socioekonomskog razvoja svake zemlje. Zdravlje na radu i zdrava radna okolina spadaju među najvažnija blaga pojedinca, zajednica i zemalja. Zdravlje na radu predstavlja važnu politiku ne samo za obezbeđenje zdravlja zaposlenih, nego i pozitivan doprinos nacionalnoj ekonomiji kroz povećanu produktivnost, poboljšan kvalitet proizvoda, veću radnu motivaciju, izraženo zadovoljstvo poslom i doprinos kroz sveukupni kvalitet života radnih ljudi i društva u celini.

5.1.7. EVIDENCIJA POVREDA NA RADU I PROFESIONALNIH OBOLJENJA

Na osnovu Pravilnika o evidencijama u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu (Sl.gl.RS br. 62/2007) sve predviđene evidencije o povredama i profesionalnim oboljenjima se redovno vode

Aktuelni koncept evidencije povreda na radu i profesionalnih oboljenja u Republici Srbiji datira iz šezdesetih godina prošlog veka i tokom prethodnih pedeset godina nije bilo značajnih izmena u konceptu koje bi pratile promene u društvu koje su se u međuvremenu desile, a ni promene koje je doneo nagli razvoj informatike. Pored zastarelog koncepta u izveštavanju povreda na radu i profesionalnih bolesti postoji i problem njihove evidencije odnosno, posebno u delu prijave povrede i povrdne liste. Sve povrede se prema utvrdjenom **Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju** ("Sluzbeni glsnik RS" br.34/03 i 85/05) uredjeno je (čl.22 i 23) kao i **Zakon o zdravstvenom osiguranju** ("Sl. glasnik RS", br. 107/2005, 109/2005 - ispr., 57/2011, 110/2012 - odluka US i 119/2012) data je definicija povrede: *Povredom na radu u smislu Zakona smatra povreda osiguranika koja se dogodi u prostornoj, vremenskoj i uzrocnoj povezanosti sa obavljenjem posla na osnovu koga je osiguran, a koja je prouzrokovana mehanickim, fizickim ili hemijskim dejstvom, naglin promenama položaja tela ili drugim promenama fizioloskog stanja organizma.* Članom 50. Zakona o Bezbednosti i zdravlja na radu

(Sl.gl.RS br 101/2005) 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, što se u praksi i primenjuje i redovno vode evidencije i prijavljivanje nastalih povreda i incidentnih situacija.

6. FUNKCIONISANJE SISTEMA ZA BEZBEDAN I ZDRAV RAD

6.1. Zahtevi za funkcionisanje sistema

Obezbeđivanje funkcionisanja sistema bezbednosti i zdravlja na radu u skladu sa zahtevima koji proističu iz Zakona o bezbednosti i zdravlja na radu, ostvaruje se:

1) uvođenjem načela prevencije primenom preventivnih mera koje se obezbeđuju u skladu sa savremenim propisima o bezbednosti i zdravlju na radu, tehničkim, pravnim, zdravstvenim, obrazovnim, organizacionim i drugim merama, kao i obezbeđivanjem sredstava za otklanjanje rizika od povređivanja i oštećenja zdravlja zaposlenih i svođenja rizika na najmanju moguću meru;

2) uvođenjem osiguranja od povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom radi obezbeđivanja naknade štete;

3) edukacijom i obrazovanjem iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih i poslodavaca, kroz izradu upustava za bezbedan i zdrav rad koji su uardjeni i podeljeni zaposlenima na potpis, primereni uslovima rada i opisima poslova i radnih zadataka kao i svim drugim uslovima radne sredine, mikro klime i svih drugih uticaja koji su bitni faktori koji mogu direktno ili indirektno, pozitivno ili štetno uticati na bezbedno i zdravo izvršenje radnih zadataka: **1. Opšte upustvo za bezbedan i zdrav rad, 2.Priručnik za bzebednost na radu, 3.Upustvo za izbor-zapošljavanje-praćenje i motivaciju i ocenjivanje kadrova, 4.Priručnik za osnovnu obuku zaposlenih iz oblasti zaštite od požara,5.Uzroci povreda,6.Kodeks ponašanja zaposlenih,7. Priručnik bezbedno i zdravo radno mesto, 8.Priručnik 10 najčešćih povreda na radu i pružanje prve pomoći, 9.Bezbedan i zdrav rad sa ručnim alatima,10.Smernice za bezbedan i zdrav rad na visokim temperaturama, 11.Smernice za bezbedan i zdrav rad na niskim temperaturama, 12.Pravilnik o ponašanju zaposlenih u vanrednim situacijama, 13.Bezbedno kretanje,14.Bezbedan rad sa ručnim alatima**

4) davanjem usluga u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u skladu sa propisima (specijalizovane tehničke, medicinske i naučne institucije, istraživački instituti, laboratorije i dr.);

5) uključivanjem ljudskih resursa aktivnih u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu (inspektori, specijalisti medicine rada, pravnici, inženjeri različitih profila, itd.);

6) istraživanjem u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu;

7) uvođenje mehanizama za evidentiranje i analizu podataka o povredama na radu, profesionalnim bolestima i bolestima u vezi sa radom, kao i razmenu statističkih podataka između poslodavaca, zaposlenih i vlasti;

8) podrškom na svim nivoima za progresivno poboljšanje bezbednosti i zdravlja na radu, a naročito u mikro sistemu radne jedinice i službe u njenom okviru do pojedinca koji ostavlja funkcionisanje sistema i predstavlja osnovni činilac funkcionisanja bezbednosti zaštite na radu;

9) saradnjom poslodavaca, sindikata, državnih organa i drugih činilaca u sistemu bezbednosti i zdravlja na radu u donošenju zajedničkih stavova o pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu;

10) promovisanjem i afirmisanjem bezbednosti i zdravlja na radu angažovanjem medija, organizovanjem kampanja itd.

6.2. Informisanje

Da bi se obezbedila opšta saglasnost i sprečili otpori sprovođenju Strategije, nužno je obezbediti dovoljno informacija za donošenje odluka, a takođe i postavljene ciljeve predstaviti zaposlenima.

U prvom redu, redovno izveštavanje je potrebno u periodu ocene mogućih efekata, uzimajući u obzir stavove raznih interesnih grupa. U cilju postizanja efektivnosti, Strategija mora da bude sačinjena na bazi principa otvorenosti, transparentnosti, integriteta i međusobnog uvažavanja. Svi oni koji su uključeni u konsultacije treba da su u stanju da utiču na sakupljanje informacija, definisanje instrumenata, perioda, načina i rokova sprovođenja ove strategije.

Biće preduzete aktivnosti usmerene ka obezbeđenju pune informisanosti zaposlenih o svim činjenicama u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu, koristeći svako pogodno i efikasno sredstvo informisanja. Ovo podizanje svesti zaposlenih treba da omogući sprovođenje sveobuhvatnih, dostupnih i efikasnih programa koji se, najčešće, odnose na:

- 1) profesionalne rizike, kao i predlog mera za kontrolu i upravljanje rizicima;
- 2) dobrobit od sprovođenja procedure procene rizika;
- 3) saopštavanje bitnih informacija o aktivnostima na sprečavanju povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom i postignutim rezultatima;
- 4) upozoravanja na zdravstvene i ekonomske posledice na nivou poslodavca, kao i na posledice po društvo usled neprimenjivanja mera bezbednosti i zdravlja na radu.

6.3. Promocija bezbednosti i zdravlja na radu

U Republici Srbiji redovno se obeležava Svetski dan bezbednosti i zdravlja na radu, 28. april i to od 2004. godine, kao i Evropska nedelja bezbednosti i zdravlja na radu (poslednja nedelja u mesecu oktobru) promotivnim aktivnostima na polju bezbednosti i zdravlja na radu, u koje su uključeni kako predstavnici Ministarstva rada i socijalne politike, u cilju promocije bezbednosti i zdravlja na radu i u okviru preduzeća potrebno je proglašavati nedelju ili mesec bezbednosti na radu, sa posebnim akcentom na primenu svih mera i ići na sistem nagradjivanja pojedinaca i radnih grupa u okviru RJ za primenu svih predvidjenih mera i procedura za bezbedan rad.

9.8. Promocija kulture prevencije

Kultura prevencije u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu podrazumeva podizanje svesti na svim nivoima organizovanja rada (poslodavaca i zaposlenih) u smislu promocije procene profesionalnih rizika, što se postiže vaspitanjem, obrazovanjem, osposobljavanjem i drugim vrstama edukacija.

Stvaranje zdravog radnog okruženja podrazumeva povećanje znanja u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu svakog pojedinca. To znači da treba stvoriti pristup koji je istovremeno i globalan i preventivan, koji promovise dobrobit na radu.

Osposobljavanje u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu izvodiće se tako da se koriste različita sredstva, prilagođena specifičnim uslovima. Treba učiniti da svi zaposleni budu svesni potrebe osposobljavanja, uz poseban osvrt na stvaranje bezbednih i zdravih radnih uslova.

Aktivnosti treba usmeriti, u saradnji sa srednjim stručnim školama i sa univerzitetima, odnosno fakultetima – visokom školama, sistemom učenja koji će biti zasnovan na novoj privrednoj strukturi i orijentaciji ka formiranju programa koji će u sebi obuhvatiti proučavanje oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, čime će se obezbediti šire stručno obrazovanje.

Predviđanje novih rizika i rizika koji nastaju, bilo da su vezani za tehničke inovacije ili su izazvani promenama u društvu, od presudnog je značaja ukoliko se teži dovođenju rizika pod

kontrolu. Zato je pre svega potrebno neprekidno pratiti same rizike, na radnom mestu na osnovu sistematskog prikupljanja i analiza podataka.

Bitan preduslov za napredak u oživljavanju sistema bezbednosti i zdravlja na radu jeste edukacija i informisanje zaposlenih o negativnim posledicama štetnih uticaja uslova rada na zdravlje zaposlenih. Ovo je neophodno da bi zaposleni razumeli, prihvatili i podržali primenu preventivnih mera bezbednosti i zdravlja na radu.

Radi promovisanja dobre prakse, u ovoj oblasti, potrebno je obeležavati „Dan bezbednosti i zdravlja na radu” Republike Srbije i ustanoviti nagradu dobre prakse u svim radnim jedinicama i pogonima.

9.8.1. Promocija procene profesionalnih rizika

Iz svih dokumenata EU, koji se odnose na oblast bezbednosti i zdravlja na radu, proističu zahtevi za primenu preventivnih mera radi predupređivanja povreda na radu i profesionalnih bolesti, koji uslovljavaju sprovođenje procedure procene profesionalnih rizika.

U skladu sa tim zahtevima Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu uveden je novi pristup u rešavanju pitanja bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavaca koji se znatno razlikuje od dosadašnjeg tradicionalnog pristupa. Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu, uvedena je obaveza poslodavca da donese akt o proceni rizika za sva radna mesta u radnoj okolini i da utvrdi mere za njihovo otklanjanje. Način i postupak procene rizika propisan je Pravilnikom o načinu i postupku procene rizika na radnom mestu i u radnoj okolini. Pravilnik o načinu i postupku procene rizika na radnom mestu i u radnoj okolini je najvažniji podzakonski propis na kome se zasniva sistem prevencije promovisan Zakonom, kojim se povezuju najznačajnija pitanja u funkcionisanju bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavca, a temelji se na sistematskom evidentiranju i procenjivanju svih faktora (opasnosti i štetnosti) u procesu rada koji mogu uzrokovati nastanak povrede na radu, oboljenja ili oštećenja zdravlja (profesionalne bolesti i bolesti u vezi sa radom) i utvrđivanje mogućnosti odnosno načina sprečavanja ili otklanjanja rizika, uz obavezu poslodavca da u tu svrhu osigura potrebna finansijska sredstva.

Naime, imajući u vidu činjenicu da primena određenih mera u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu neposredno proizilazi iz pravilno utvrđenih rizika od povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom (obezbeđivanje sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu, osposobljavanje zaposlenih za bezbedan i zdrav rad, održavanje opreme za rad u ispravnom stanju, utvrđivanje radnih mesta sa povećanim rizikom i sl.), u Rudniku i flotaciji Rudnik doo urađjen je Akt o proceni rizika na radnom mestu i u radnoj okolini broj 21.228/6 od 30.12.2008. godine od strane ovlašćenog i licenciranog preduzeća AD Zaštita na radu i zaštita životne sredine Beograd za sva radna mesta, sa utvrđenim opasnostima i štetnostima kao i akt o zdravstvenim uslovima za rasporedjivanje zaposlenih broj 21-1482/3 od 01.07.2014. godine, kao dopuna Akta o proceni rizika broj 21-1036/3 od 24.09.2012. godine, jer se akt o proceni stalno prati i dopunjuje po potrebi uslova rada i eventualnih izmena opasnosti i štetnosti na radnom mestu.

Takođe, sprovedena je i medijska kampanja sa posebnim u cilju informisanja zaposlenih o njihovim zakonskim obavezama i značaju unapređenja stanja u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u cilju podizanja svesti svih činilaca sistema. U kratkom vremenskom periodu primene procedure procene rizika, kao prvi postavljeni zadatak bio je sprovođenje procedure procene rizika utvrđivanjem opasnosti i štetnosti, pa se očekuje da će se u narednom periodu pojaviti i novi rizici.

Prema dosadašnjem saznanju, u Republici Srbiji kao i u zemljama EU, pojavljuju se novi rizici koji se odnose na psihosocijalne probleme kao novi izazovi vezani za bezbednost i zdravlje

na radu. Razni oblici psihološkog uznemiravanja i nasilja na radnom mestu danas takođe mogu predstavljati poseban problem koji zahteva zakonodavno delovanje. Sve što bude u tom pogledu učinjeno moći će da se oslanja na odredbe direktiva koje su usvojene na osnovu člana 13. Ugovora o uspostavljanju EU, u kojima je definisan pojam uznemiravanje na radu. Poznata je činjenica da su „oboljenja koja se pojavljuju”, kao što su stres, depresija, napetost, pojave nasilja na radnom mestu, uznemiravanje i zastrašivanje izazivaju 18% svih problema vezanih za zdravlje na radu, a jedna četvrtina ovih problema dovodi do odsustva od dve nedelje ili duže. Na osnovu Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu („Službeni glasnik RS”, broj 36/10), kao i Pravilnika o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu (Sl.gl.RS. br. 62/10) svim zaposlenim radnicima, a posebno novoprimiteljnim radnicima dostavljeno je obaveštenje o zabrani vršenja zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja na radu i zloupotrebu prava na zaštitu od takvog ponašanja, čime smo u napred izvršili prevenciju ovako nedozvoljenog ponašanja zaposlenih bez nastajanja ovih pojava i ponašanja.

Oni nisu u tolikoj meri povezani sa izloženošću određenom riziku koliko su posledica čitavog niza faktora, kao što su organizacija rada, radno vreme, hijerarhijski odnosi, iscrpljenost zbog prevoza i stepen u kojem su u firmi prihvaćene etničke i kulturne razlike. Ovi problemi su rešeni u globalnom kontekstu rada i definisani su kao „dobrobit na radu”.

Strategija treba da obezbedi sprečavanje nastanka profesionalnih rizika (stres, monotonija, uznemiravanje i nasilje na radnom mestu, oštećenje mišića i skeleta, i dr.).

9.8.2 Osiguranje u slučaju povreda na radu

Osiguranje zaposlenih u Rudniku i flotaciji Rudnik doo Rudnik

Jedna od obaveznih mera kod bezbednosti i zaštite života i zdravlja zaposlenih jeste njihovo osiguranje od posledica povreda na radu. Ovo osiguranje treba razlikovati od obaveznog socijalnog osiguranja zaposlenih koje podrazumeva zdravstveno, penziono i invalidsko osiguranje.

Osiguranje zaposlenih na radu je poznato kao kolektivno osiguranje, koje sprovodi poslodavac kod osiguravajućeg društva po izboru. Kolektivnim osiguranjem obezbeđuje se zaštita zaposlenih od posledica povreda zadobijenih na poslu i van posla, na putu od kuće do posla i od posla do kuće, na službenom putu. Pod ovom zaštitom podrazumeva se novčana naknada u slučaju trajnog gubitka opšte radne sposobnosti – invaliditeta zaposlenog, smrti usled bolesti ili nesrećnog slučaja. Privredno društvo Rudnik doo je svoje zaposlene osigurao od posledica nesrećnog slučaja kod kompanije Dunav osiguranje a.d.o.

Zakon o radu („Sl.glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/2013 I 75/2014), propisuje opštu zaštitu na sledeći način:

Zaposleni ima pravo na bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom. Zaposleni je dužan da poštuje propise o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu kako ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje zaposlenih i drugih lica. Zaposleni je dužan da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti koja bi mogla da utiče na bezbednost i zdravlje na radu.

Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu („Sl.glasnik RS”, broj 101/05), propisana je obaveza poslodavca da zaposlene osigura od povreda na radu, profesionalnih oboljenja I oboljenja u vezi sa radom, radi obezbeđivanja naknade štete. Takođe, utvrđeno je da finansijska sredstva za osiguranje zaposlenih padaju na teret poslodavca, a određuju se u zavisnosti od nivoa rizika od povređivanja, profesionalnog oboljenja na radnom mestu i radnoj okolini. Uslovi i postupci osiguranja od povreda na radu i profesionalnih oboljenja zaposlenih uređuju se zakonom. Procena rizika utvrđuje se aktom o proceni rizika.

Zdravstveno osiguranje u Republici Srbiji je obavezno zdravstveno osiguranje. Obavezno zdravstveno osiguranje obuhvata osiguranje za slučaj bolesti i povrede van rada i osiguranje za slučaj povrede na radu ili profesionalne bolesti (Zakon o zdravstvenom osiguranju „Sl.glasnik RS”, broj 107/05, 109/05), Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju („Sl.glasnik RS ”, br. 34/03, 64/04, 84/04, 85/05, 101/05, 63/06, 5/09, 107/09,101/10) i Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje („Sl.glasnik RS ”, br. 84/04, 61/05,62/06, 5/09, 52/11).

9.8.3 Ostvarivanje sistema socijalne zaštite

Sistem socijalne zaštite koji obuhvata svih devet beneficija koje su navedene u Konvenciji br. 102 o Minimalnim standardima socijalnog osiguranja, koju je Republika Srbija ratifikovala 2000. godine. Za beneficije socijalnog osiguranja nadležne su tri institucije. Republički fond za zdravstveno osiguranje finansira zdravstvenu zaštitu i isplaćuje naknadu zarade iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja za vreme privremene sprečenosti za rad. Republički fond za penzijsko i invalidsko osiguranje nadležan je za starosna i invalidska davanja i davanja za slučaj smrti hranioca porodice.

Republički fond za zdravstveno osiguranje finansira zdravstvenu zaštitu i isplaćuje novčanu naknadu za bolovanje („naknadu zarade”) u slučaju sprečenosti rada usled bolesti ili povrede. Zdravstvena zaštita zaposlenog koji je pretrpeo povredu na radu propisana je obavezanim zdravstvenim osiguranjem u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju. Za određene usluge opšte zdravstvene zaštite predviđena je participacija i iz Republičkog fonda za zdravstveno osiguranje obezbeđuje se 100% cene zdravstvene usluge za preglede, lečenje i rehabilitaciju zbog povreda na radu i profesionalnih bolesti.

Kada je u pitanju novčana nadoknada u slučaju privremene sprečenosti za rad zbog povrede na radu Zakonom o zdravstvenom osiguranju poslodavac neposredno odlučuje o pravu na naknadu zarade, a u skladu sa Zakonom vrši se i plaćanje iz sopstvenih sredstava za sve vreme privremene sprečenosti za rad što smo pravno regulisali i utvrdili Kolektivnim ugovorom u Rudniku i flotaciji Rudnik doo broj 2036 od 25.08.2014. godine. Republički fond za penzijsko i invalidsko osiguranje nadležan je za ostvarivanje prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja, u skladu sa odredbama Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju. Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju propisano je da prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja, između ostalog, jesu: za slučaj invalidnosti – pravo na invalidsku penziju i za slučaj telesnog oštećenja prouzrokovanog povredom na radu ili profesionalnom bolešću – pravo na novčanu naknadu za telesno oštećenje.

10.OPŠTI CILJ

Opšti cilj Strategije jeste unapređenje i očuvanje zdravljazaposlenih u Rudniku i flotaciji Rudnik doo, odnosno unapređenje uslova rada radi sprečavanja povreda na radu i profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom i njihovog svodenja na najmanju moguću meru, odnosno prepoznavanje, rukovodjenje rizicima i otklanjanje profesionalnih rizika.

Strategija teži da se u ovom periodu broj povreda na radu smanji za 5%, u odnosu na evidenciju povreda na radu koju vodi Služba za BiZNR u svim delovima procesa rada, posebno na smanjenje incidentanata koji kasnije mogu, ako se preventivno ne prepoznaju i ne spreče prouzrokovati lakše i teže povrede.

Svi zaposleni, prvenstveno radnici i neposredni rukovodioci, sa menadžerima svih nivoa u sistemu bezbednosti i zdravlja na radu učestvovali u aktivnostima implementacije i pune integracije propisa u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, odnosno njihovom potpunom prihvatanju i korišćenju u praksi.

10.1. Pojedinačni ciljevi

Pojedinačni ciljevi u ostvarivanju Strategije jesu:

1) Dalje razvijanje i usvajanje mehanizama i procedura za stvaranje osećanja odgovornosti svih zaposlenih, prvenstveno neposrednih izvršilaca poslova i radnih zadataka da su oni osnovni činioci i nosioci bezbednog i zdravog rada.
2) Dalje razvijanje i usvajanje mehanizama i procedura svakodnevne kratke obuke na rasporedima radnika pred početak rada, sa naglašavanjem dodatnih mera zaštite, kratke usmene provere znanja na rasporedima radnika kao i na radnim mestima
3) Dalje razvijanje i usvajanje mehanizama i procedura za organizovanje obuke po manjim grupama posle radnog vremena – jednom mesečno. Grupe formirati po mestima i uslovima rada npr. Rukovaoci jamskih utovarača; Rudari; Pomoćnici rudara; Floteri i tako redom da se obuhvate sve grupe poslova i zanimanja i sa svakom grupom jednom mesečno vršiti obuke i provere znanja uz vođenje evidencije prisustva radnika i realizacije planiranih programa
4) Dalje razvijanje i usvajanje mehanizama i procedura kroz svakodnevni obilazak radnih mesta neposrednih rukovodilaca i menadžera, kako bi se zaposleni direktno na radnom mestu uključio u probleme bezbednosti na radu ne samo kroz prepoznavanje rizika, opasnosti i problema, već kroz davanje konkretnih predloga za kontrolu i rešavanje problema opasnosti i štetnosti.
5) Dalje razvijanje i usvajanje mehanizama i procedura za preuzimanje lične odgovornosti svih zaposlenih kao i rukovodioca i organizatora posla svih nivoa
6) Dalje razvijanje i usvajanje mehanizama i procedura da rukovodioci RJ i službi kao i menadžeri svih nivoa svojim primerom pokazuju integritet u rukovodjenju, prvenstveno primenjujući i prateći primenu svih predviđenih mera za bezbednost i zdravlje na radu
7) Dalje razvijanje i usvajanje mehanizama i procedura za uspostavljanje formalne i neformalne komunikacije na relaciji neposredni rukovodilac-zaposleni u cilju deljenja informacija i prihvatanja i rešenja svih problema i primedbi koji se iznesu od strane zaposlenih u cilju rešavanja i poboljšanja uslova rada i bezbednosti i zdravlja na radu. Ovaj dvosmerni proces stvoriće kulturu komunikacije gde će se veze između zaposlenih i neposrednih rukovodilaca zasnivati na saradnji, poverenju i zajedničkom rešavanju problema.
8) Dalje razvijanje i usvajanje mehanizama i procedura za izveštavanje o velikim greškama u bezbednosti i zdravlja na radu, i uspostavljanje sistema za precizno snimanje i izveštavanje i blagovremeno pravljenje podataka o incidentima i preduzetim i donetim korektivnim merama
9) Dalje razvijanje i usvajanje mehanizama i procedura za detaljnu analizu i neposredni razgovor sa povredjenim radnikom, neposrednim rukovodiocem i svedokom događaja, sve radi unapredjenja bezbednosti i zaštite kroz otklanjanje rizika i opasnih pojava i štetnosti.
10) Utvrđivanje opcija za uvođenje posebnog osiguranja od povreda na radu i profesionalnih oboljenja, radi obezbeđivanja naknade štete;
11) Kontinuirana edukacija/obuka stručnih i odgovornih lica za bezbednost i zdravlje na radu i drugih lica u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu;
12) Unapređenje uloge službe medicine rada u sistemu bezbednosti i zdravlja na radu kroz praćenje zdravstvenog stanja zaposlenih;

10.2. Aktivnosti mere za postizanje pojedinačnih ciljeva

Postizanje pojedinačnih ciljeva se mora sprovoditi kroz usvajanje pojedinačnih mera i procedura, i njihova primena na konkretne situacije i prepoznavanje, kontrolu i praćenje

pojedinačnih opasnosti, štetnosti i rizika koji se budu prepoznali na pojedinim radnim mestima uz uzimanje u obzir različitost pojavljivanja i učestalost svih elemenata rizika.

Postizanje pojedinačnih ciljeva kroz stvaranje osećanja lične odgovornosti i pripadnosti kolektivu, a sve u cilju poboljšanja radne i životne sredine i sveukupnog komfora koji zahteva ovakva delatnost. Takođe i bezbednost objekata i zaposlenih je zastupljena pored fizičkog obezbeđenja objekata i video nadzora, do uređenog sistema protivpožarne zaštite.

U delu preventivnog delovanja i ispunjavanja kako zakonskih obaveza tako i konkretnim aktivnostima na smanjenje uzroka povredjivanja i zbrinjavanja zaposlenih u slušaju povreda i bolesti, potpisan je ugovor o pružanju medicinskih uluga u slučajevima povredjivanja i medicinskog zbrinjavanja zaposlenih za Vojno-Medicinskom Akademijom Beograd, nabavljeno sanitetsko vozilo sa pratećom opremom.

Prateće službe kadrovska služba, finasijska služba sa blagajnom, komercijala svakodnevno prate kako potrebe proizvodnje, tako i potrebe zaposlenih za izdavanje odgovarajućih potvrda, rešenja, zdravstvenih knjižica, rešavanja kreditnih zahteva i dr.što se u praksi pokazalo veoma efikasno i takođe doprinelo sveukupnom osećanju zadovoljstva na poslu.

Praćenje zdravstvenog stanja zaposlenih vrši se i redovnim i periodičnim lekarskim pregledima koji se organizuju svake godine i na osnovu nalaza i mišljenja lekarske komisije vrši se i rasporedjivanje zapooslenih na pojedina radna mesta.

Redovno uplaćivanje doprinosa u Fondu PIO po osnovu beneficiranog staža, prema određenim koeficijentima, kao i zdravstvenog osiguranja i redovne zarade takođe doprinose održanju motivacije za kvalitetan i redovan rad i izvršenje planskih radnih zadataka, što sve skupa predstavlja jedan od preduslova za realizaciju pojedinačnih ciljeva ove strategije.

10.3. Dalje razvijanje i usvajanje mehanizama i procedura za sprovođenje propisa o bezbednosti i zdravlju na radu

Razvijanje i dalje usvajanje mehanizama i procedura bezbednog i zdravog rada prvenstveno imaju za cilj :

1) Smanjenje broja povreda na radu i profesionalnih oboljenja putem minimiziranja rizika vezanih za radna mesta u skladu sa zakonom i praksom, suzbijanje rada bez sprovođenja radne i tehnološke discipline i smanjenje broja povreda.

2) Osposobljavanje i usavršavanja znanja za vršenje nadzora imajući u vidu nove propise u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, kao i druge propise koji su u vezi sa propisima iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu;

3) Ujednačavanje postupanja neposrednih rukovodilaca i službe za BiZNR u redovnoj kontroli primene svih predviđenih mera radne i tehnološke discipline kroz razvijanje instrukcija, kontrolnih listi i zapisnika, korektivnih i savetodavnih razgovora sa neposrednim podčinjenim izvršiocima i na kraju podnošenje i disciplinskih prijava za ne izvršavanje i ne pridržavanje predviđenih bezbednosnih procedura, uz izbegavanje politike kažnjavanja, sem u ekstremnim slučajevima kršenja radne discipline iz ove oblasti i svakodnevni prelazak na savetodavnu ulogu.

7) Stalno i dalje razvijanje dijaloga i neposredne komunikacije. Formalne komunikacije se prenose unapred utvrđenim kanalima u organizaciji. Zato su u principu, ove komunikacije stabilne i nepromenljive a prostiru se na uobičajeni i uhodani način. Elementi ovog procesa su unapred određeni organizacionom šemom i hijerarhijskom strukturom. Ti procesi su depersonalizovani a učesnici u njima se pojavljuju u ulogama izvršilaca nekih organizacionih ciljeva i zadataka što vremenom stvara osećaj pripadnosti kolektivu sa jasnim ciljevima i zadacima. Takođe ostavruju se i one neformalne komunikacije koje se sreću izvan formalnih kanala organizacije i teku van "zvaničnih puteva". One predstavljaju dopunu ustaljenog sistema komuniciranja, nastaju spontano i okrenute su neformalnoj dimenziji organizacije i zadovoljevaju

potrebe za druženjem, međuljudskim odnosima i razmeni podataka manje značajnih za sam posao, što je preduslov za međusobno poverenje i znatno doprinosi i unapredjenju sistema sveukupne bezbednosti i zdravlja na radu.

8) Utvrđivanje prioriteta u rešavanju problematike vezane za oblast bezbednosti i zdravlja na radu i oblast radnih odnosa za kategorije posebno osetljivih grupa zaposlenih – pitanja vezana za uredjenje i primenu dodatnih mera bezbednosti za nestandardne i nesvakidašnje poslove koji su u rudarstvu neminovni i obavezni, a nisu mogli biti obuhvaćeni svim važećim opisima i procedurama, već se pojavljuju periodično i po potrebi i iziskuju dodatne mere zaštite i stručnog nadzora.

10.4. Kontinuirana edukacija

Imajući u vidu opštu intenciju i praksu razvijenih zemalja za doživotnim, odnosno kontinuiranim učenjem i usavršavanjem zaposlenih, unapređenje znanja i veština za praktično obavljanje poslova na radnom mestu i u radnoj okolini, sa aspekta bezbednosti i zdravlja na radu ova aktivnost predstavlja jednu od prioritarnih, koju je potrebno realizovati u narednom periodu.

Kontinuiranu edukaciju/obuku treba shvatiti kao važan činilac koji treba: neposrednim rukovodiocima, menadžerima svih nivoa, zaposlenima, predstavnicima zaposlenih, licima za bezbednost i zdravlje na radu i dr., da pruži dodatna znanja iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu za efektivnije izvršenje poslova iz svoje nadležnosti, odnosno primenu mera iz ove oblasti.

Kontinuirana edukacija/obuka treba da ispuni sledeće kriterijume kvaliteta:

da bude orijentisana ka praksi i primeni, da počiva na zaokruženom celovitom konceptu, da bude orijentisana ka nastavnim ciljevima, i da zadovolji moderne metodičko didaktičke zahteve.

Kontinuirana edukacija/obuka iz bezbednosti i zdravlja na radu treba da bude organizovana na tri nivoa: osnovna edukacija/obuka; napredna edukacija/obuka; stručno orijentisana edukacija-obuka. U tom smislu edukacija/obuka treba da bude fokusirana na bezbednost i zdravlje radnog mesta i radne okoline, to jest na: upravljanje rizikom na radnom mestu i u radnoj okolini sa aspekta bezbednosti i zdravlja na radu, primenu najsavremenijih tehnika metoda učenja i prenošenja stečenih znanja na druge zaposlene, a sve u cilju zaštite ljudskog života i smanjenja broja povreda na radu i profesionalnih oboljenja. Radi sprovođenja kontinuirane edukacije/obuke u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu potrebno je nastaviti ostvarenu saradnju sa stručnim ustanovama na nivou Republike Srbije, kao i sa visoko školiskim ustanovama i institutima i ministarstvima. Ciljevi kontinuirane edukacije/obuke su proširivanje i produbljivanje postojećih praktičnih znanja i veština u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

11. EKONOMSKI ASPEKTI

Ispunjenost uslova za bezbednost i zdravlje na radu ispunjeno je prvenstveno obezbeđenjem finansijskih sredstava koje su namenjene za obezbeđenje i unapređenje ove oblasti kako je to i propisano odredbama Zakona o bezbednosti i zdravlja na radu (Sl.gl.RS broj 101/05) u cilju stvaranja povoljnog, bezbednog i zdravog ambijenta za rad radnika ogleđa u sledećim merama i aktivnostima: **1.** Uradjen Akt o proceni rizika na radnom mestu i radnoj okolini sa utvrđenim opasnostima i štetnostima radnog mesta, sa predviđenim merama zaštite; **2.** Uradjen Akt o zdravstvenim uslovima za raspoređivanje zaposlenih na osnovu zdravstvene sposobnosti i rezultata periodičnog lekarskog – godišnjeg pregleda; **3.** Postavljeni znaci obaveštenja, upozorenja i zabrane; **4.** Postavljena uputstva (izvodi iz Zakona o BiZNR) na vidna mesta sa pratećim parolama o značaju bezbednosti na radu; **5.** Postavljeni znaci i šeme pravaca evakuacije u vanrednim situacijama prema Zakonu o vanrednim situacijama (Sl.gl.RS br. 111/09); **6.** Preduzete sve potrebne mere zaštite od požara i eksplozije prema Zakonu o zaštiti od požara ("Sl. glasnik SRS", br. 37/88 i "Sl. glasnik RS", br. 53/93, 67/93, 48/94 i 101/2005); **7.** Uputstva za postupke u različitim situacijama i konkretno za svako radno mesto na osnovu Pravilnika o

tehničkim normama za podzemnu eksploataciju. ("Sl. list SFRJ", br. 4/89, 45/89, 3/90 i 54/90) što je naravno zahtevalo i određena finansijska ulaganja u lična i kolektivna zaštitna sredstva, opremu, štampu i zaštitu od požara što za period 2009.-2013. godina iznosi okvirno 22 miliona dinara.

U cilju detaljnog sagledavanja ekonomskih aspekata primenom transponovanih direktiva u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu na svim nivoima potrebno je sačiniti analizu troškova, sagledavajući njihovu opravdanost sa aspekta smanjenja povreda na radu i profesionalnih bolesti.

Na nivou poslodavca troškovi se mogu posmatrati praćenjem dve grupe podataka i to troškovi za sprovođenje mera i aktivnosti za obezbeđivanje bezbednosti i zdravlja i broj izgubljenih radnih sati zbog povreda na radu i profesionalnih bolesti. Pored navedenog mogu se još dodati i troškovi za lečenje, za nadoknade za vreme odsustvovanja sa posla, sudske naknade štete i sl. Sve to ukazuje na potrebu posmatranja bezbednosti i zdravlja na radu i sa ekonomskih aspekata. Najčešće se uzimaju u obzir samo troškove za sprovođenje mera bezbednosti i zdravlja na radu, a posledice povreda i zdravstvenih poremećaja ostaju ne iskazane dok se u eventualnim sudskim procesima i ispalatama naknada ne pojve kao dodani direktan trošak koji je posledica teške povrde i manjkavosti bezbednosti i zdravlja na radu. Jedan od razloga je i taj što se određeni deo troškova preduzeća zbog povreda na radu i profesionalnih bolesti prenosi na nosioce socijalne zaštite (zdravstvena, invalidska), tako da određeni deo posrednih troškova ostaje sakriven i poslodavcu nepoznat. Povrede na radu i profesionalne bolesti povećavaju troškove zato što je potrebno dodatno angažovanje zaposlenih radi zamene odsutnog zaposlenog, njihovo osposobljavanje za bezbedan i zdrav rad, povređenim i obolelim treba obezbediti nadoknade zarade i naknade štete i slično. Povrede na radu ometaju i prekidaju proizvodnju i dovode do ostvarivanja nižeg dohotka, smanjuju poslovni ugled, a samim tih i konkurentnost zbog neispunjavanja ugovornih obaveza.

Troškove obezbeđivanja bezbednosti i zdravlja na radu moguće je pratiti po sledećim stavkama: interni troškovi, eksterni troškovi (uplata doprinosa za zdravstveno i penzijsko-invalidskoosiguranje) i gubitak dohotka zbog prerane invalidnosti, povrede, ulaganje u lična i kolektivna zaštitna sredstva, obuku i nastavna sredstva, troškovi kontrola i pregledi sredstava i opreme i dr.

12. IMPLEMENTACIJA

Radi unapređenja stanja u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu neophodno je kontinuirano praćenje i ocenjivanje realizacije definisanih ciljeva. Na ovaj način mogući problemi nastali u sprovođenju Strategije detaljnije će se analizirati i biti predložene adekvatne izmene.

13. AKCIONI PLAN

Akcionim planom kojim detaljno će se razraditi ciljevi Strategije. Mere i aktivnosti sa rokovima, zadacima, organima i učesnicima nadležnim za sprovođenje ove strategije biće sadržane u Akcionom planu kao i sa odgovornostima po liniji rukovodjenja za određene RJ i oblasti u realizaciji planiranih zadataka.

14. ZAVRŠNI DEO

Sa ovom Strategijom upoznati sve zaposlene preko neposrednih rukovodilaca, Odbora za bezbednost i zdravlje na radu, Osnovne organizacije reprezentativnog sintikata.

Priredio tekst:
Zoran Nedeljković
Izvršni direktor

Odobrio tekst i primenu strategije
Aco Ilić
generalni direktor

