

SMJERNICE ZA PRIPREMU ISPITA ZA STRUČNJAKA ZAŠTITE NA RADU

Opći dio

1. Što je ugovor o radu, kako se zaključuje, što sadržava?

Ugovor o radu je sporazum između radnika i poslodavca kojim se regulira radni odnos.

Prema **Zakonu o radu**, ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu. U suprotnom smatrat će se da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme.

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu:

- 1) stranke koje sklapaju ugovor te njihovo prebivalište, odnosno sjedište
- 2) mjesto rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomena da se rad obavlja na različitim mjestima
- 3) naziv posla, odnosno narav ili vrsta rada, na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
- 4) dan početka rada
- 5) očekivano trajanje ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
- 6) trajanje plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo; u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, način određivanja trajanja toga odmora
- 7) otkazne rokove kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac; u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, način određivanja otkaznih rokova
- 8) osnovnu plaću, dodatke na plaću te razdoblja isplate primanja na koja radnik ima pravo
- 9) trajanje redovitog radnog dana ili tjedna.

Kada je riječ o točkama 6, 7, 8 i 9 (trajanje godišnjeg odmora, otkazni rokovi, osnovna plaća, trajanje radnog dana ili tjedna) može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

Osim ugovora na neodređeno vrijeme postoje i ugovori na određeno, odnosno ugovori za obavljanje sezonskih poslova, ugovori o radu na izdvojenome mjestu rada (na nekom drugome mjestu ili kod kuće), ugovori o radu kojima se radnik upućuje na rad u inozemstvo.

2. Koje su obveze poslodavca prilikom zapošljavanja radnika?

Prema *Zakonu o radu*, poslodavac ima obvezu sklopiti ugovor o radu u pisanom obliku s radnikom, za obavljeni rad dužan je radniku isplatiti plaću, dužan je radniku osigurati uvjete za rad na siguran način i način koji ne ugrožava zdravlje radnika. Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova, isto tako zabranjena je i izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada. Zakon o radu također obvezuje poslodavca da prije stupanja radnika na rad mora omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu. Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i pravilnik o radu moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima. Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

3. Kolektivni ugovor, vrste, tko ga sklapa?

Kolektivno ugovaranje regulirano je *Zakonom o radu*. Takvim ugovorima uređuju se prava i obveze stranaka koje su ih sklopile.

Kolektivni ugovor može sadržavati i pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnih odnosa, pitanja socijalnog osiguranja te druga pitanja iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom poput, primjerice, pravila o sastavu i načinu postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova.

Kolektivni ugovor mora se sklopiti u pisanom obliku. Može se sklopiti na određeno i neodređeno vrijeme. Kolektivni ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme može se otkazati, dok se kolektivni ugovor na određeno ne može otkazati osim u slučaju ako je takva mogućnost predviđena samim kolektivnim ugovorom. Kada nije navedeno u kolektivnom ugovoru otkazni rok je 3 mjeseca.

4. Zapošljavanje maloljetnika, minimalna dob, na kojim poslovima ne mogu raditi maloljetnici?

Država osobitu skrb posvećuje maloljetnicima bez roditelja i onima za koje se ne brinu roditelji, stoji u *Ustavu Republike Hrvatske*. Zaštitu i prava maloljetnika kada je riječ o zapošljavanju regulira *Zakon o radu*. Prema Zakonu o radu osoba mlađa od 15 godina ili osoba s 15 i starija od 15, a mlađa od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

Međutim, postoje okolnosti u kojima i maloljetnik može biti poslovno sposoban tj. sklopiti ugovor o radu.

Tako ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s 15 godina i starijeg od 15 godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u vezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom.

Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj. Zato poslodavac mora prije zapošljavanja maloljetnika utvrditi njegovu zdravstvenu sposobnost za poslove na kojima može raditi prema Pravilniku o poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik (NN, 89/15.) i Pravilniku o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati (NN, 62/10.).

Ako maloljetnik, njegov roditelj, odnosno skrbnik, radničko vijeće ili sindikat posumnjaju da poslovi koje obavlja maloljetnik ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj, mogu zahtijevati od poslodavca da ovlaštenu liječniku pregleda maloljetnika te da u nalazu i mišljenju ocijeni da li poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj. Troškove liječničkog pregleda te nalaza i mišljenja snosi poslodavac.

Ako iz nalaza i mišljenja liječnika proizlazi da poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj, poslodavac je dužan maloljetniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, može mu otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Zakon o zaštiti na radu propisuje posebnu zaštitu za maloljetnika radi očuvanja njegovog nesmetanoga duševnog i tjelesnog razvoja.

Tako maloljetnik ne smije obavljati poslove s posebnim uvjetima rada, osim maloljetnika koji je završio stručno srednjoškolsko obrazovanje za te poslove i koji ispunjava ostale propisane uvjete.

Radi sigurnosti i zaštite zdravlja na radu maloljetnika, poslodavac je obavezan: prilagoditi uvjete i raspored radnog vremena radi uklanjanja rizika za sigurnost i zdravlje, osigurati druge odgovarajuće poslove, odnosno mjesto rada, ako prilagodbe nisu izvedive, odnosno opravdane, osigurati primjenu ostalih pravila zaštite na radu, u skladu s posebnim propisom.

5. Koje su dužnosti radnika prilikom zapošljavanja?

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, prema **Zakonu o radu**, radnik mora obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

6. Što su posebne kategorije radnika?

Posebno osjetljive skupine kojima je poslodavac obavezan osigurati posebnu zaštitu na radu prema **Zakonu o zaštiti na radu** su maloljetni radnici, trudne radnice, radnice koje su nedavno rodile, radnice koje doje, radnici oboljeli od profesionalne bolesti te radnici kod kojih je utvrđena smanjena i preostala radna sposobnost ili postoji neposredni rizik od smanjenja radne sposobnosti.

7. Ima li radnik pravo odbiti rad?

Zakon o zaštiti na radu daje pravo radniku u slučaju kada mu izravno prijeti rizik za život i zdravlje da odbije raditi i napusti mjesto sve dok poslodavac ne poduzme korektivne mjere. Zbog takvog postupanja radnik ne smije trpjeti štetne posljedice.

S druge strane poslodavac ne smije zahtijevati od radnika da ostane na mjestu rada dok na tome mjestu postoji izravan i ozbiljan rizik za život i zdravlje radnika.

U slučaju kada odbije raditi ili kada napusti radno mjesto zbog izravne prijetnje za život i zdravlje radnik o tome mora odmah obavijestiti poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka za zaštitu na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu, a oni su obvezni bez odgađanja obavijestiti nadležnog inspektora. Nadležni inspektor će u roku od 48 sati utvrditi činjenično stanje i osnovanost navoda radnika.

Za vrijeme dok ne radi zbog izbjegavanja izloženosti izravnom i ozbiljnom riziku za život i zdravlje, radnik ima pravo na plaću i druga prava iz radnog odnosa u skladu s općim propisom o radu, stoji u Zakonu o zaštiti na radu.

8. Skraćeno radno vrijeme

Skraćeno radno vrijeme regulira **Zakon o radu** koji propisuje da na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika. Popis takvih poslova utvrđuje se posebnim propisom.

Radnik koji radi na poslovima sa skraćenim radnim vremenom ne smije na takvim poslovima raditi duže od utvrđenog radnog vremena niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se ugovoriti da dio radnoga vremena, najduže do punog radnog vremena, radnik radi na nekim drugim poslovima koji nemaju štetne utjecaje.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

9. Dnevni, tjedni, godišnji odmor

Dnevni, tjedni i godišnji odmor regulira **Zakon o radu** koji propisuje da radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta neprekidno.

Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Vrijeme odmora ubraja se u radno vrijeme. U situacijama kada posebna narav posla ne omogućuje prekid rada zbog korištenja odmora, tada kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu treba biti uređeno vrijeme i način korištenja odmora.

Dnevni odmor

Dnevni odmor je odmor između razdoblja rada. Zakon o radu propisuje da tijekom svakog razdoblja od 24 sata radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno. Iznimno, na sezonskim poslovima koji se obavljaju dvokratno dnevni odmor mora biti najmanje 8 sati neprekidno.

Ako je radnik propustio koristiti dnevni odmor zbog posla, mora mu se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg dnevni odmor nije koristio, odnosno koristio ga je u kraćem trajanju.

Tjedni odmor

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor, a maloljetnik na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati. Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako radnik ne može koristiti takav odmor, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u predviđenom trajanju pravo može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor.

Godišnji odmor

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor od najmanje 4 tjedna. Maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ima godišnji odmor od najmanje 5 tjedana.

Kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu može se utvrditi i duže trajanje godišnjeg odmora od najkraćega propisanog Zakonom o radu.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca. Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora. Poslodavac koji je radniku prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Nikome se ne može odreći pravo na godišnji odmor, odnosno isplatu naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako s poslodavcem nije drukčije dogovoreno i pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor duži od dva tjedna.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, u skladu s kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu i Zakonom o radu najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, mora se omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema zahtjevu radnika.

Ako zakonom nije drukčije određeno poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust tijekom kojega prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju.

10. Zabrana otkaza

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Otkaz je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje spomenutih okolnosti ili ako radnik u roku od 15 dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju takvih okolnosti te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Ugovor o radu osobe kojoj se ne smije otkazati ugovor o radu prestaje smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra. Ugovor o radu spomenutih osoba može se otkazati jedino tijekom provedbe postupka likvidacije u skladu s posebnim propisom i to zbog poslovno uvjetovanih razloga. Ove odredbe navedene su u ***Zakonu o radu***.

11. Gubitak radne sposobnosti, prava radnika, dužnosti poslodavca

Gubitak radne sposobnosti reguliran je ***Zakonom o radu*** koji za takve situacije sadržava odredbe o pravima radnika i dužnostima poslodavaca.

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, zatim smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban. Ponuđeni poslovi u takvim situacijama moraju što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Osim toga, poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove. Ako poslodavac ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

U sporu između poslodavca i radnika, isključivo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi bili odgovarajući.

U situacijama kada radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku može se donijeti arbitražna odluka.

12. Noćni rad

Noćni rad pravno uređuje **Zakon o radu** prema kojemu je to rad koji se obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućega dana, a u poljoprivredi između 22 sata uvečer i 5 sati ujutro idućega dana, ako za određeni slučaj ili propisom ili kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno.

Za maloljetnike zaposlene u industriji, noćni rad je rad između 19 uvečer i 7 sati ujutro idućega dana. Za maloljetnike zaposlene izvan industrije, rad u vremenu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućega dana, smatra se noćnim radom. Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnoga rada. Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

Ako je temeljem procjene rizika izrađene u skladu s posebnim propisima o zaštiti na radu, noćni radnik na radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, poslodavac je takvom radniku dužan utvrditi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata u kojem radi noću.

Noćnom radniku, poslodavac je dužan prije početka toga rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, omogućiti zdravstvene preglede u skladu s Pravilnikom o sadržaju, načinu i rokovima zdravstvenih pregleda noćnih radnika (NN, 32/15.).

Zakon o zaštiti na radu propisuje obveznu procjenu rizika noćnog rada na život i zdravlje radnika i osoba na radu zajedno s ostalim rizicima na radu.

13. Zabrana noćnog rada

Noćni rad, prema *Zakonu o radu*, zabranjen je maloljetnicima, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a ne mogu ga obaviti punoljetni radnici. U tome slučaju maloljetnik ne smije raditi od ponoći do četiri sata ujutro, niti smije raditi duže od 8 sati tijekom razdoblja od 24 sata u kojem radi noću.

Također, poslodavac je dužan osigurati da se noćni rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

14. Odgovornost za štetu uzrokovanu radniku

Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku regulirana je *Zakonom o radu* prema kojemu, ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku štetu nadoknaditi po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Pitanje šteta i odgovornosti regulirano je također *Zakonom o obveznim odnosima* u kojemu su preciznije određene vrste šteta. Tako postoje obična šteta koja se odnosi na umanjenje nečije imovine, izmakla korist kao šteta nastala zbog sprječavanja povećanja imovine i neimovinska šteta kako je nazvana povreda prava osobnosti.

15. Odgovornost za štetu trećoj osobi

Zakon o obveznim odnosima kaže da za štetu koju zaposlenik u radu ili u svezi s radom prouzroči trećoj osobi odgovara poslodavac kod kojega je radnik radio u trenutku prouzročenja štete, osim ako dokaže da su postojali razlozi koji isključuju odgovornost zaposlenika. Oštećenik ima pravo zahtijevati popravljavanje štete i neposredno od zaposlenika ako je štetu prouzročio namjerno.

Poslodavac koji je oštećeniku popravio štetu ima pravo zahtijevati od zaposlenika naknadu troškova popravljavanja štete ako je ovaj štetu prouzročio namjerno ili iz krajnje nepažnje.

Ako je radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, tada je radnik dužan poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Pravo na naknadu štete zastarijeva u roku šest mjeseci od dana kad je šteta popravljena.

Štetu koju ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom kod korisnika uzrokuje trećoj osobi, dužan je naknaditi korisnik koji se u odnosu na regresnu odgovornost ustupljenog radnika smatra poslodavcem.

16. Odgovornost pri smrti i isplata šteta

Zakon o obveznim odnosima kaže da tko prouzroči nečiju smrt, dužan je naknaditi uobičajene troškove njegova pogreba.

Osoba koju je poginuli uzdržavao ili redovito pomagao, a i ona koja je po zakonu imala pravo zahtijevati uzdržavanje od poginulog, ima pravo na naknadu štete koju trpi gubitkom uzdržavanja, odnosno pomaganja.

Ta se šteta naknađuje plaćanjem novčane rente čiji se iznos odmjerava s obzirom na sve okolnosti slučaja, a koji ne može biti viši od onoga koji bi oštećenik dobivao od poginulog da je ostao u životu.

17. Zaštita žena

Ustav Republike Hrvatske jamči zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda među kojima je i jednakost s obzirom na spol. Provedba načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja jedna je od direktiva Europske unije ugrađena u *Zakon o radu*.

Zaštitu žena, odnosno radnica regulira *Zakon o zaštiti na radu*. U njega je ugrađeno više direktiva Europske unije među kojima i ona koja se odnosi na uvođenje mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje iz 1992. godine.

Pravilnikom o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu trudne radnice, radnice koja je nedavno rodila i radnice koja doji (NN 91/15), utvrđuju se rizični poslovi za trudnu radnicu, radnicu koja je nedavno rodila i radnicu koja doji, te poslovi koje ni pod kojim uvjetima ne smiju obavljati trudna radnica i radnica koja doji.

Posebnim člankom zakona propisano je da je poslodavac obavezan provoditi posebnu zaštitu na radu trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile i radnica koje doje, radi zaštite od rizika koji bi mogli ugroziti ostvarivanje materinstva i oporavak od trudnoće i poroda.

Prilagodba uvjeta, organizacija radnog vremena te promjena mjesta rada ne smije kao posljedicu imati smanjenje plaće trudnim radnicama, radnicama koje su nedavno rodile i radnicama koje doje.

Ocjenu o rizicima koji bi mogli štetno utjecati na sigurnost i zdravlje trudnih radnica, odnosno na plod te na sigurnost i zdravlje radnica koje su nedavno rodile, kao i ocjenu o tome koji su poslovi za njih odgovarajući, daje specijalist medicine rada na prijedlog specijalista ginekologije, odnosno porodništva, na temelju procjene rizika.

Specijalist medicine rada na prijedlog specijalista pedijatra, odnosno izabranog liječnika obiteljske medicine, a na temelju procjene rizika također daje ocjenu o rizicima koji bi mogli štetno utjecati na sigurnost i zdravlje djeteta koje doji radnica, kao i ocjenu o tome koji su poslovi za nju odgovarajući.

18. Zaštita maloljetnika

Poslodavac je obavezan osigurati posebnu zaštitu na radu maloljetniku radi očuvanja njegovog nesmetanoga duševnog i tjelesnog razvoja. Maloljetnik ne smije obavljati poslove s posebnim uvjetima rada, osim maloljetnika koji je završio stručno srednjoškolsko obrazovanje za te poslove i koji ispunjava ostale propisane uvjete, propisuje *Zakon o radu*.

Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj. Zato poslodavac mora prije zapošljavanja maloljetnika utvrditi njegovu zdravstvenu sposobnost za poslove na kojima može raditi prema Pravilniku o poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik (NN, 89/15.) i Pravilniku o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati (NN, 62/10.).

Radi sigurnosti i zaštite zdravlja na radu maloljetnika poslodavac mora:

- 1) prilagoditi uvjete i raspored radnog vremena radi uklanjanja rizika za sigurnost i zdravlje,
- 2) osigurati druge odgovarajuće poslove, odnosno mjesto rada, ako prilagodbe nisu izvedive, odnosno opravdane, i
- 3) osigurati primjenu ostalih pravila zaštite na radu, u skladu s posebnim propisom.

19. Invalidnost

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom određuje tko je osoba s invaliditetom.

Osoba s invaliditetom je osoba koja ima dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja koja u međudjelovanju s različitim preprekama mogu sprječavati njezino puno i učinkovito sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima.

Osoba s invaliditetom s preostalom radnom sposobnosti je osoba čiji invaliditet u odnosu na sposobnosti osobe bez invaliditeta jednake ili slične životne dobi, jednake ili slične naobrazbe, u jednakim ili sličnim uvjetima rada, na jednakim ili sličnim poslovima ima za posljedicu smanjenu mogućnost radno se osposobiti i zaposliti.

Iznimno, osobom s invaliditetom s preostalom radnom sposobnosti smatra se i osoba s invaliditetom čiji je radni učinak u granicama očekivanog, ali se na temelju smanjenih stvarnih i procijenjenih općih sposobnosti takve osobe ocijeni da je to u interesu očuvanja njezinih tjelesnih, osjetilnih i mentalnih sposobnosti.

Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom u pravni poredak Republike Hrvatske prenijeta je Direktiva Europske unije iz 2000. godine o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja.

20. Zaštita invalida

Zakon o radu štiti osobe s invaliditetom tako da poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o otkazu njegovog ugovora o radu.

Ipak, ključni zakon za zaštitu osoba s invaliditetom je ***Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom***. Njime se uređuju prava osoba s invaliditetom na profesionalnu rehabilitaciju, zapošljavanje i rad te uređuje zapošljavanje i rad osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada i pod posebnim uvjetima, osnivanje, djelatnost te upravna i stručna tijela u centru za profesionalnu rehabilitaciju, integrativnoj radionici i zaštitnoj radionici, mjere za poticanje zapošljavanja i rada osoba s invaliditetom, djelatnost i

nadležnost Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom te odgovornost za povrede zakonskih odredbi.

Zaštita osoba s invaliditetom provodi se kroz integrativne radionice tj. ustanove ili trgovačka društva koje se osniva radi zapošljavanja osoba s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada i zapošljavaju najmanje 40% osoba s invaliditetom u odnosu na ukupni broj zaposlenih.

Također, zaštita osoba s invaliditetom provodi se i kroz zaštitne radionice tj. ustanove ili trgovačka društva koja se osnivaju radi zapošljavanja osoba s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti u integrativnim radionicama, a zapošljavaju najmanje 51% osoba s invaliditetom u odnosu na ukupni broj zaposlenih, isključivo na zaštitnim radnim mjestima.

Poslodavci koji zapošljavaju najmanje 20 radnika, osim stranih diplomatskih i konzularnih predstavništava, integrativnih radionica i zaštitnih radionica, dužni su zaposliti, na primjerenom radnom mjestu prema vlastitom odabiru, u primjerenim radnim uvjetima, određeni broj osoba s invaliditetom, ovisno o ukupnom broju zaposlenih radnika i djelatnosti koju obavljaju.

Kada je riječ o obvezi zapošljavanja kvota može biti različita, ali ne može biti manja od 2% niti veća od 6% od ukupnog broja zaposlenih radnika kod poslodavca koji je obveznik kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom.

21. Radničko vijeće

Radnici zaposleni kod poslodavca koji zapošljava najmanje 20 radnika, osim radnika zaposlenih u tijelima državne uprave, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim **Zakonom o radu**.

Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, izabrati jednog ili više svojih predstavnika u radničko vijeće koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa. Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje 20% radnika zaposlenih kod određenog poslodavca.

Uz radničko vijeće na razini organizacijske jedinice može postojati i glavno radničko vijeće. Ako je poslovanje poslodavca organizirano u više organizacijskih jedinica, radnici mogu izabrati jedno radničko vijeće na razini svih organizacijskih jedinica ili mogu izabrati radnička vijeća u svakoj pojedinoj organizacijskoj jedinici.

Kada radnici utemelje radničko vijeće u pojedinoj organizacijskoj jedinici, glavno radničko vijeće može se organizirati samo ako su radnička vijeća utemeljena u svim organizacijskim jedinicama i ono mora biti sastavljeno od predstavnika radničkih vijeća svih organizacijskih jedinica.

Broj članova radničkog vijeća ovisi o broju zaposlenih radnika:

- 1) do 75 radnika, jedan predstavnik
- 2) od 76 do 250 radnika, tri predstavnika
- 3) od 251 do 500 radnika, pet predstavnika
- 4) od 501 do 750 radnika, sedam predstavnika
- 5) od 751 do 1000 radnika, devet predstavnika.

Za svakih sljedećih započelih tisuću radnika povećava se broj članova radničkog vijeća za dva.

Pri predlaganju članova radničkog vijeća potrebno je voditi računa o ravnomjernoj zastupljenosti svih organizacijskih jedinica i skupina zaposlenih radnika (po spolu, dobi, stručnoj spremi, poslovima na kojima rade i slično). Radničko vijeće bira se na izbornom razdoblju od četiri godine.

Zakon o zaštiti na radu također ističe ulogu radničkog vijeća. Tako poslodavac koji nema obvezu osnivanja odbora za zaštitu na radu i kod kojega je utemeljeno radničko vijeće ili djeluje sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća, obavezan je najmanje svaka 3 mjeseca pisanim putem izvijestiti povjerenike radnika za zaštitu na radu o stanju zaštite na radu i planiranim aktivnostima u sljedećem izvještajnom razdoblju.

Radničko vijeće također može sazvati sjednicu Odbora za zaštitu na radu ako poslodavac to propusti učiniti u planiranom roku. Može odlučivati davanjem ili uskraćivanjem suglasnosti i o nekim drugim pitanjima poput postavljanja nadzornih uređaja kao sredstva zaštite na radu ili o otkazima.

22. Što je ozljeda na radu?

Zakon o zaštiti na radu definira što je ozljeda na radu:

„Ozljeda na radu je ozljeda radnika nastala u prostoru poslodavca u kojemu obavlja rad, ili ga tijekom rada koristi, ili mu može pristupiti, odnosno drugi prostor koji nije prostor poslodavca, ali radnik u njemu obavlja rad.“

23. Što je bolest u vezi s radom?

U smislu **Zakona o zaštiti na radu**, podzakonskih propisa koji se donose na temelju ovog Zakona i posebnih propisa u vezi sa zaštitom na radu, bolest u vezi s radom je bolest koja ima više uzročnika, od kojih je jedan štetnost s radnog mjesta, koja sama ne može uzrokovati tu bolest, ali uz djelovanje ostalih uzročnika može dovesti do pojave bolesti, ili ubrzati, odnosno pogoršati postojeću bolest radnika.

24. Što je profesionalna bolest?

Profesionalne bolesti prema odredbama **Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju** su bolesti izazvane dužim neposrednim utjecajem procesa rada i uvjeta rada na određenim poslovima. Lista profesionalnih bolesti i poslova na kojima se te bolesti javljaju i uvjeti pod kojima se smatraju profesionalnim bolestima utvrđuju se Zakonom o listi profesionalnih bolesti (NN, 162/98. i 107/07.).

25. Prijava ozljede na radu i profesionalne bolesti – postupak i rok

Što je ozljeda na radu i kako se prijavljuje određeno je **Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju**. U njemu se navodi da je ozljeda na radu ozljeda izazvana neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizikalnim ili kemijskim djelovanjem te ozljeda prouzročena naglim

promjenama položaja tijela, iznenadnim opterećenjem tijela ili drugim promjenama fiziološkog stanja organizma, ako je uzročno vezana uz obavljanje poslova, odnosno djelatnosti na osnovi koje je ozlijeđena osoba osigurana u obveznom zdravstvenom osiguranju, kao i ozljeda nastala tijekom obveznoga kondicijskog treninga vezanog uz održavanje psihofizičke spremnosti za obavljanje određenih poslova, sukladno posebnim propisima.

Ozljedom na radu smatra se i bolest koja je nastala izravno i isključivo kao posljedica nesretnog slučaja ili više sile za vrijeme rada, odnosno obavljanja djelatnosti ili u vezi s obavljanjem te djelatnosti na osnovi koje je osigurana osoba osigurana u obveznom zdravstvenom osiguranju.

U skupini ozljeda na radu je i kada osigurana osoba zadobije ozljedu na redovitom putu od stana do mjesta rada i obratno, te na putu poduzetom radi stupanja na posao koji joj je osiguran, odnosno na posao na osnovi kojeg je osigurana u obveznom zdravstvenom osiguranju.

Također, ozljedom na radu smatra se i bolest koja nastane kod kategorije osiguranih osoba u posebnim situacijama (u akcijama spašavanja, na poslovima od interesa za RH i slično).

Pravilnikom o pravima, uvjetima i načinu ostvarivanja prava iz obveznoga zdravstvenog osiguranja u slučaju ozljede na radu i profesionalne bolesti (NN, 75/14., 154/14., 79/15. i 139/15.), a u skladu s odredbama Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju, uređuju se prava i obveze iz obveznoga zdravstvenog osiguranja za slučaj ozljede na radu i profesionalne bolesti koje obuhvaćaju i mjere specifične zdravstvene zaštite radnika, postupak utvrđivanja i priznavanja ozljede na radu, odnosno profesionalne bolesti te postupak utvrđivanja i priznavanja druge/drugih bolesti kao posljedice već priznate ozljede na radu odnosno profesionalne bolesti osiguranih osoba, kao i opseg prava, uvjeti i način njihovog ostvarivanja.

Prijava o ozljedi na radu, odnosno profesionalnoj bolesti podnosi u roku 8 dana od dana nastanka ozljede na radu, a za profesionalnu bolest 8 dana od dana kada je osigurana osoba primila ispravu zdravstvene ustanove, odnosno ordinacije doktora specijaliste medicine rada u privatnoj praksi uključenih u mrežu ugovornih subjekata medicine rada, kojom joj je dijagnosticirana profesionalna bolest, u pet primjeraka propisanih tiskanica.

Osigurana osoba za koju Hrvatskom zavodu nije podnesena prijava o profesionalnoj bolesti u roku od tri godine od isteka naprijed naznačenog roka gubi pravo na pokretanje postupka utvrđivanja i priznavanja profesionalne bolesti od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje.

26. Smrtna ozljeda na radu - postupak, rok

Prema **Zakonu o zaštiti na radu** poslodavac je obavezan odmah obavijestiti tijelo nadležno za inspeksijski nadzor o smrtnoj i teškoj ozljedi nastaloj u prostoriji ili na prostoru u kojem poslodavac obavlja rad.

Inspektor rada je dužan obaviti nadzor povodom događaja odmah nakon primitka obavijesti o tome poslodavca, radnika, policije ili od liječnika koji je radniku pružio prvu medicinsku pomoć.

U slučaju svake smrtno ili teške ozljede na radu, poslodavac je obavezan pozvati na očevid na mjestima rada povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Poslodavac je obavezan u roku dva radna dana od nastanka ozljede sazvati sjednicu Odbora zaštite na radu. Odbor zaštite na radu poslodavac je obavezan osnovati ako zapošljava 50 i više radnika ili ako je tako propisano posebnim zakonom ili drugim propisom.

27. Obveze poslodavca u vezi s ozljedom na radu

Obveze poslodavca su:

1. prijaviti ozljedu na radu
2. u slučaju teške ili smrtne ozljede pozvati inspektora
3. u slučaju smrtne ozljede sazvati sjednicu odbora
3. otkloniti prouzročene nedostatke, ukloniti sve opasnosti i štetnosti koje su uzrokom i izvorom ozljede.

28. Lista profesionalnih bolesti

Lista profesionalnih bolesti i poslova na kojima se te bolesti javljaju i uvjeti pod kojima se smatraju profesionalnim bolestima utvrđuju se ***Zakonom o listi profesionalnih bolesti***.

Profesionalnom bolešću smatra se bolest za koju se dokaže da je posljedica djelovanja štetnosti u procesu rada i/ili radnom okolišu, odnosno bolest za koju je poznato da može biti posljedica djelovanja štetnosti koje su u svezi s procesom rada i/ili radnim okolišem, a intenzitet štetnosti i duljina trajanja izloženosti toj štetnosti je na razini za koju je poznato da uzrokuje oštećenje zdravlja.

Registar profesionalnih bolesti vodi Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu.

29. Tjelesno oštećenje, pojam, definicija

Tjelesno oštećenje postoji kada nastane gubitak, bitnije oštećenje ili znatnija onesposobljenost pojedinog organa ili dijelova tijela, što otežava normalnu aktivnost organizma i zahtijeva veće napore u obavljanju životnih potreba, bez obzira na to uzrokuje li ili ne uzrokuje smanjenje ili gubitak radne sposobnosti.

Pravo na naknadu zbog tjelesnog oštećenja može ostvariti osiguranik kod kojega je utvrđeno tjelesno oštećenje od najmanje 30%, a koje je nastalo kao posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti.

Vrsta tjelesnih oštećenja i postoci tih oštećenja, na temelju kojih se stječe pravo na naknadu zbog tjelesnog oštećenja, utvrđeni su ***Uredbom o metodologijama vještačenja*** (NN, 153/14.), kojom je propisan postupak i način vještačenja te Lista oštećenja organizma.

30. Specifična zdravstvena zaštita

Zakon o zdravstvenoj zaštiti definira zdravstvenu zaštitu radnika kao specifičnu zdravstvenu zaštitu. Mjere zdravstvene zaštite u vezi s radom i radnim okolišem (specifična zdravstvena zaštita radnika) koje moraju osiguravati poslodavci su:

1. mjere za sprečavanje i otkrivanje profesionalnih bolesti, sprečavanje ozljeda na radu i pružanje odgovarajuće prve pomoći,
2. mjere za zaštitu zdravlja radnika koji su na radnom mjestu izloženi posebnim opasnostima za zdravlje,
3. mjere zdravstvene zaštite propisane posebnim propisima,
4. mjere zaštite radi sprječavanja nastanka ozljeda oštrim predmetima za zdravstvene radnike koji neposredno u vidu zanimanja pružaju zdravstvenu zaštitu i za nezdravstvene radnike koji se mogu ozlijediti oštrim predmetima.

Specifična zdravstvena zaštita radnika obuhvaća:

1. liječničke preglede i dijagnostičke postupke radi utvrđivanja radne sposobnosti,
2. praćenje zdravstvenog stanja radnika,
3. preventivne preglede radnika s obzirom na spol, dob i uvjete rada te pojavu profesionalne bolesti i ozljede na radu,
4. davanje savjeta o zdravlju, sigurnosti, organizaciji rada i zaštitnim sredstvima,
5. organiziranje pružanja prve pomoći i hitnih medicinskih intervencija na mjestu rada,
6. praćenje i analizu pobola s osnove ozljeda na radu i profesionalnih bolesti,
7. stalnu skrb o boljoj prilagođenosti rada, uključujući vrijeme, način i uvjete rada,
8. sudjelovanje u obavješćivanju, stručnom osposobljavanju i obrazovanju iz zaštite zdravlja na radu, sigurnosti na radu i organizacije rada,
9. ocjenjivanje uvjeta rada na pojedinom radnom mjestu radi zaštite radnika od ozljeda na radu i profesionalnih bolesti u vezi s radom,
10. promociju zdravlja i zdravstveno prosvjećivanje,
11. sudjelovanje u mjerama profesionalne rehabilitacije radnika,
12. provođenje dijagnostičkih postupaka radi utvrđivanja profesionalnih bolesti.

Specifičnu zdravstvenu zaštitu radnici ostvaruju sukladno Zakonu o obveznom zdravstvenom osiguranju.

31. Osiguranje sredstava za ostvarivanje prava iz osiguranja, tko, kako

Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju osigurana su prava na zdravstvenu zaštitu i novčanu naknadu za slučaj ozljede na radu i profesionalne bolesti.

Zakonom o doprinosima propisana je obveza plaćanja doprinosa za financiranje obveznih osiguranja, vrste doprinosa i stope za obračun, obveznik doprinosa, obveznik obračunavanja doprinosa, obveznik plaćanja doprinosa, osnovice za obračun i način njihova utvrđivanja, obveza i način obračunavanja, obveza plaćanja i rokovi za uplatu, obveza izvješćivanja te druga pitanja vezana uz poslove prikupljanja doprinosa.

Među obveznim doprinosima su i doprinosi za zdravstveno osiguranje te obvezno zdravstveno osiguranje zaštite zdravlja na radu.

Doprinosi za obvezno zdravstveno osiguranje zaštite zdravlja na radu obračunavaju se po stopi od 0,5%. Riječ je o dva doprinosa s istom stopom od 0,5%. Jedan je doprinos za zdravstveno osiguranje zaštite zdravlja na radu, a drugi je posebni doprinos za zdravstveno osiguranje zaštite zdravlja na radu.

Oba doprinosa za obvezno zdravstveno osiguranje zaštite zdravlja na radu plaćaju se u korist računa državnog proračuna.

Mjesečne osnovice za obračun doprinosa umnožak su iznosa prosječne plaće i koeficijenta.

32. Uloga medicine rada

Zakon o zaštiti na radu regulira ulogu medicine rada tako da je poslodavac obavezan osigurati radnicima usluge medicine rada kako bi se osigurao zdravstveni nadzor primjeren opasnostima, štetnostima i naporima tijekom rada u svrhu očuvanja zdravlja radnika.

Usluge medicine rada ugovaraju se sa zdravstvenom ustanovom koja obavlja djelatnost medicine rada, odnosno sa specijalistom medicine rada u privatnoj praksi, u skladu s propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju. Specijalist medicine rada je specijalist izabran od strane poslodavca u skladu s propisima o specifičnoj zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

Poslovi medicine rada, uključujući plan i program mjera zdravstvene zaštite, propisani su posebnim propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

Ministar nadležan za zdravlje, uz suglasnost ministra, pravilnikom propisuje, ovisno o vrsti djelatnosti i aktivnosti poslodavca, procjeni rizika, broju radnika i broju radnika koji obavljaju poslove s posebnim uvjetima rada, najmanji broj sati koje je poslodavac obavezan ugovoriti sa specijalistom medicine rada, a koje specijalist medicine rada mora provesti na mjestu rada.

33. Što je zaštita na radu?

Prema **Zakonu o zaštiti na radu**, zaštita na radu je sustav pravila, načela, mjera, postupaka i aktivnosti, čijom se organiziranom primjenom ostvaruje i unapređuje sigurnost i zaštita zdravlja na radu, s ciljem sprječavanja rizika na radu, ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, bolesti u vezi s radom te ostalih materijalnih i nematerijalnih šteta na radu i u vezi s radom.

34. Nabrojite akte iz zaštite na radu

Akti iz zaštite na radu su:

1. Pravilnik o zaštiti na radu
2. Odluka o imenovanju ovlaštenika
3. Odluka o imenovanju osobe za utvrđivanje alkoholiziranosti radnika na radu
4. Odluka o imenovanju voditelja evakuacije i spašavanja
5. Odluka o zabrani pušenja
6. Odluka o osnivanju Odbora za zaštitu na radu
7. Kolektivni ugovor
8. Pravilnik o radu, i sl.

35. Tko je poslodavac?

Poslodavac je fizička ili pravna osoba za koju radnik, odnosno osoba na radu obavlja poslove.

36. Tko je radnik?

Radnik je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja poslove za poslodavca.

37. Tko je osoba na radu?

Osoba na radu je fizička osoba koja nije u radnom odnosu kod tog poslodavca, ali za njega obavlja određene aktivnosti, odnosno poslove (osoba na stručnom osposobljavanju za rad; osoba na sezonskom radu za obavljanje privremenih, odnosno povremenih sezonskih poslova u poljoprivredi; osoba koja radi na određenim poslovima u skladu s posebnim propisom; redoviti student i redoviti učenik srednjoškolske ustanove na radu u skladu s posebnim propisom; osoba koja radi kao volonter, naučnik, student i učenik na praksi, osoba koja radi u vrijeme izdržavanja kazne zatvora ili odgojne mjere i slično).

38. Tko je druga osoba?

Druga osoba je osoba koja se po bilo kojoj osnovi rada nalazi na mjestu rada (poslovni suradnik, davatelj usluga i dr.).

39. Tko je ovlaštenik poslodavca?

Ovlaštenik je radnik kojemu je poslodavac, neovisno o drugim ugovorenim poslovima, dao ovlaštenja za provedbu zaštite na radu.

40. Tko je povjerenik radnika?

Povjerenik radnika za zaštitu na radu je radnik koji je u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu izabran da zastupa interese radnika na području zaštite na radu.

41. Tko je stručnjak zaštite na radu?

Stručnjak zaštite na radu je radnik kojeg je poslodavac odredio za obavljanje poslova zaštite na radu i koji ispunjava propisane uvjete za obavljanje tih poslova.

42. Tko sve može biti stručnjak zaštite na radu I. stupnja / II. stupnja?

Prema Pravilniku o obavljanju poslova zaštite na radu (NN, 112/14.), stručnjak zaštite na radu I. stupnja je osoba koja ima najmanje srednju školsku ili srednju stručnu spremu i koja:

- 1) je položila opći dio stručnog ispita za stručnjaka zaštite na radu, ili
- 2) ima srednju školsku ili srednju stručnu spremu i priznat joj je status stručnjaka zaštite na radu, ili

3) posjeduje uvjerenje o položenom specijalističkom usavršavanju iz zaštite na radu po programu odobrenom od tijela nadležnog za obrazovanje.

Stručnjak zaštite na radu II. stupnja je osoba koja ima završen najmanje preddiplomski studij sa stečenim nazivom prvostupnik (baccalaureus) i koja:

- 1) je položila opći i posebni dio stručnog ispita za stručnjaka zaštite na radu ili
- 2) ima priznat status stručnjaka zaštite na radu.

Prema Pravilniku o osposobljavanju iz zaštite na radu i polaganju stručnog ispita (NN, 112/14., čl. 11. st. 5.), status stručnjaka (II. stupnja) ima i osoba koja je:

- 1) završila najmanje preddiplomski studij sa stečenim nazivom prvostupnik (baccalaureus) i položila državni stručni ispit iz područja zaštite na radu u tijelima državne uprave nadležnim za zaštitu na radu, i
- 2) završila najmanje preddiplomski studij sa stečenim nazivom prvostupnik (baccalaureus) i položila državni stručni ispit za inspektora rada u području zaštite na radu.

Priznat status stručnjaka zaštite na radu znači status priznat prema čl. 101. st. 1. Zakona o zaštiti na radu (stručnjaci koji su priznat status stekli prema starom Zakonu o zaštiti na radu i njegovim podzakonskim propisima).

43. Posebno osjetljive skupine radnika

Posebno osjetljive skupine kojima je poslodavac obavezan osigurati posebnu zaštitu na radu su maloljetni radnici, trudne radnice, radnice koje su nedavno rodile, radnice koje doje, radnici oboljeli od profesionalne bolesti te radnici kod kojih je utvrđena smanjena i preostala radna sposobnost ili postoji neposredni rizik od smanjenja radne sposobnosti.

44. Što je Nacionalno vijeće za zaštitu na radu, tko ga čini i koje su njegove funkcije?

Nacionalno vijeće za zaštitu na radu je savjetodavno tijelo Vlade Republike Hrvatske.

Nacionalno vijeće za zaštitu na radu:

- 1) prati, analizira i ocjenjuje sustav i politiku zaštite na radu i o svojim nalazima i ocjenama izvješćuje Vladu Republike Hrvatske te predlaže potrebne promjene;
- 2) prati učinke primjene Zakona o zaštiti na radu, njegovih provedbenih propisa, posebnih zakona i drugih propisa kojima se u Republici Hrvatskoj štite sigurnost i zdravlje radnika te, prema potrebi, predlaže Vladi Republike Hrvatske njihove promjene, kao i njihovo usklađivanje s međunarodnim propisima;
- 3) daje mišljenje na nacрте iskaza o procjeni učinaka propisa i na nacрте prijedloga propisa iz područja zaštite na radu;
- 4) predlaže mjere za unapređivanje sustava zaštite na radu u Republici Hrvatskoj;
- 5) sudjeluje u organiziranju obilježavanja Nacionalnog dana zaštite na radu;
- 6) obavlja i druge poslove na zahtjev Vlade Republike Hrvatske.

Nacionalno vijeće za zaštitu na radu, sukladno Odluci o njegovu osnivanju (NN, 120/14. i 53/15.), ima sedam članova: ravnatelj Zavoda za unapređivanje zaštite na radu po svojoj funkciji, dva predstavnika koja predlaže ministar nadležan za rad, te po dva predstavnika

poslodavaca i sindikata koje predlažu udruge poslodavaca i sindikata kojima je reprezentativnost utvrđena na nacionalnoj razini prema posebnom propisu.

45. Što je Zavod za unapređivanje zaštite na radu i koja je njegova funkcija?

Zavod za unapređivanje zaštite na radu je javna ustanova osnovana sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu u svrhu praćenja stanja u zaštiti na radu.

Zavod za unapređivanje zaštite na radu u okviru djelokruga rada:

- 1) prati stanje zaštite na radu,
- 2) izrađuje programe, vodiče, metode i modele za zaštitu na radu,
- 3) utvrđuje kriterije i postupke u vezi s organizacijom rada prilagođenom radnicima,
- 4) provodi statistička istraživanja iz područja zaštite na radu,
- 5) u okviru svojih nadležnosti surađuje s međunarodnim i nacionalnim organizacijama te stručnim i znanstvenim ustanovama,
- 6) izrađuje stručna mišljenja iz zaštite na radu za različite subjekte,
- 7) pruža stručnu pomoć udruženjima poslodavaca, sindikatima, osobama ovlaštenima za poslove zaštite na radu te tijelima uprave na temelju podataka iz svog djelokruga,
- 8) provodi akcije s pojedinih područja zaštite zdravlja i sigurnosti na radu i priprema promidžbene materijale,
- 9) postupa i rješava u upravnim stvarima u prvostupanjskom postupku u vezi s davanjem ovlaštenja osobama za zaštitu na radu i davanjem odobrenja stručnjacima za zaštitu na radu,
- 10) obavlja stručni nadzor i reviziju poslovanja ovlaštenih osoba u odnosu na ovlaštenja dobivena prema Zakonu o zaštiti na radu,
- 11) podnosi izvješća o radu Vladi do kraja svibnja tekuće godine za prethodnu godinu.

46. Tko su osobe ovlaštene za zaštitu na radu?

Ovlaštena osoba je pravna ili fizička osoba koju je ministarstvo nadležno za rad, sada Zavod za unapređivanje zaštite na radu, ovlastilo za obavljanje poslova zaštite na radu.

47. Što je Odbor za zaštitu na radu, koja je njegova funkcija, kada se osniva?

Poslodavac koji zapošljava 50 ili više radnika obvezan je osnovati odbor zaštite na radu kao svoje savjetodavno tijelo za unapređivanje zaštite na radu.

Odbor je obvezan osnovati i poslodavac koji zapošljava manje od 50 radnika ako je to propisano posebnim zakonom ili drugim propisom.

Sa svrhom stalnog unapređivanja zaštite na radu, odbor planira i nadzire:

- 1) primjenu pravila zaštite na radu kod poslodavca,
- 2) organizaciju obavljanja poslova zaštite na radu,
- 3) obavješćivanje i osposobljavanje u vezi sa zaštitom na radu,
- 4) prevenciju rizika na radu i u vezi s radom te njezine učinke na zdravlje i sigurnost radnika.

48. Tko čini Odbor za zaštitu na radu, kada i u kojim rokovima se sastaje?

Odbor za zaštitu na radu čine poslodavac ili njegov ovlaštenik, stručnjak zaštite na radu koji obavlja poslove zaštite na radu kod poslodavca, specijalist medicine rada izabran u skladu s posebnim propisom te povjerenik radnika za zaštitu na radu ili njihov koordinator. Predsjednik odbora je poslodavac ili njegov ovlaštenik.

Odbor se sastaje najmanje jedanput u tri mjeseca i o svojem radu vodi zapisnik.

U slučaju smrtne, teške ozljede na mjestu rada, utvrđenog slučaja profesionalne bolesti ili nalaza nadležnog inspektora kojim je utvrđen nedostatak u provedbi zaštite na radu, poslodavac je obavezan sazvati sjednicu u roku dva radna dana od nastanka ozljede.

Ako poslodavac sjednicu odbora ne sazove u navedenim rokovima, sjednicu odbora ima pravo sazvati povjerenik radnika za zaštitu na radu ili koordinator povjerenika, odnosno radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća.

49. Što su pravila zaštite na radu?

Pravila zaštite na radu su:

- 1) pravila pri projektiranju i izradi sredstava rada
- 2) pravila pri uporabi, održavanju, pregledu i ispitivanju sredstava rada
- 3) pravila koja se odnose na radnike te prilagodbu procesa rada njihovom spolu, dobi, fizičkim, tjelesnim i psihičkim sposobnostima
- 4) načini i postupci osposobljavanja i obavješćivanja radnika i poslodavaca sa svrhom postizanja odgovarajuće razine zaštite na radu
- 5) načini i postupci suradnje poslodavca, radnika i njihovih predstavnika i udruga te državnih ustanova i tijela nadležnih za zaštitu na radu
- 6) zabrana stavljanja radnika u nepovoljniji položaj zbog aktivnosti poduzetih radi zaštite na radu
- 7) ostale mjere za sprječavanje rizika na radu, sa svrhom uklanjanja čimbenika rizika i njihovih štetnih posljedica.

50. Što su osnovna pravila zaštite na radu?

Osnovna pravila zaštite na radu sadrže zahtjeve kojima mora udovoljavati sredstvo rada kada je u uporabi, a osobito:

- 1) zaštitu od mehaničkih opasnosti
- 2) zaštitu od udara električne struje
- 3) sprječavanje nastanka požara i eksplozije
- 4) osiguranje mehaničke otpornosti i stabilnosti građevine
- 5) osiguranje potrebne radne površine i radnog prostora
- 6) osiguranje potrebnih putova za prolaz, prijevoz i evakuaciju radnika i drugih osoba
- 7) osiguranje čistoće

- 8) osiguranje propisane temperature i vlažnosti zraka i ograničenja brzine strujanja zraka
- 9) osiguranje propisane rasvjete
- 10) zaštitu od buke i vibracija
- 11) zaštitu od štetnih atmosferskih i klimatskih utjecaja
- 12) zaštitu od fizikalnih, kemijskih i bioloških štetnih djelovanja
- 13) zaštitu od prekomjernih napora
- 14) zaštitu od elektromagnetskog i ostalog zračenja
- 15) osiguranje prostorija i uređaja za osobnu higijenu.

Osnovna pravila zaštite na radu imaju prednost u primjeni u odnosu na posebna pravila zaštite na radu.

51. Što su posebna pravila zaštite na radu?

Posebna pravila zaštite na radu sadrže zahtjeve glede dobi, spola, završenog stručnog obrazovanja i drugih oblika osposobljavanja i usavršavanja za rad, zdravstvenog stanja, tjelesnog stanja, psihofizioloških i psihičkih sposobnosti, kojima radnici moraju udovoljavati pri obavljanju poslova s posebnim uvjetima rada.

Posebna pravila zaštite na radu, sadrže i prava i obveze u vezi s:

- 1) organizacijom radnog vremena i korištenjem odmora
- 2) načinom korištenja odgovarajuće osobne zaštitne opreme
- 3) posebnim postupcima pri uporabi, odnosno izloženosti fizikalnim štetnostima, opasnim kemikalijama, odnosno biološkim štetnostima
- 4) postavljanjem sigurnosnih znakova kojima se daje informacija ili uputa
- 5) uputama o radnim postupcima i načinu obavljanja poslova, posebno glede trajanja posla, obavljanja jednoličnog rada i rada po učinku u određenom vremenu (normirani rad) te izloženosti radnika drugim naporima na radu ili u vezi s radom
- 6) postupcima s ozlijeđenim ili oboljelim radnikom do pružanja hitne medicinske pomoći, odnosno do prijema u zdravstvenu ustanovu.

52. Što su priznata pravila zaštite na radu?

Priznata pravila zaštite na radu podrazumijevaju norme, pravila struke ili u praksi provjerene načine, pomoću kojih se otklanjaju ili smanjuju rizici na radu i kojima se sprječava nastanak ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, bolesti u vezi s radom te ostalih štetnih posljedica za radnike, a koja nisu propisana u RH.

53. Koja su opća načela prevencije?

Opća načela prevencije su:

- 1) izbjegavanja rizika
- 2) procjenjivanja rizika
- 3) sprječavanja rizika na njihovom izvoru

- 4) prilagođavanja rada radnicima u vezi s oblikovanjem mjesta rada, izborom radne opreme te načinom rada i radnim postupcima radi ublažavanja jednoličnog rada, rada s nametnutim ritmom, rada po učinku u određenom vremenu (normirani rad) te ostalih napora s ciljem smanjenja njihovog štetnog učinka na zdravlje
- 5) prilagođavanja tehničkom napretku
- 6) zamjene opasnog neopasnim ili manje opasnim
- 7) razvoja dosljedne sveobuhvatne politike prevencije povezivanjem tehnologije, organizacije rada, uvjeta rada, ljudskih odnosa i utjecaja radnog okoliša
- 8) davanja prednosti skupnim mjerama zaštite pred pojedinačnim
- 9) odgovarajuće osposobljavanje i obavješćivanje radnika
- 10) besplatnosti prevencije, odnosno mjera zaštite na radu za radnike.

54. Obveze i odgovornosti poslodavca

Poslodavac je odgovoran za organiziranje i provođenje zaštite na radu radnika u svim dijelovima organizacije rada i u svim radnim postupcima.

Poslodavac mora:

- Utvrditi organizaciju provedbe zaštite na radu (odrediti ovlaštenike, zaposliti stručnjaka zaštite na radu, osnovati Odbor za zaštitu na radu, i dr.)
- Izraditi procjenu rizika
- Provoditi propisana osposobljavanja (ovlaštenika, povjerenika radnika, voditelja evakuacije i spašavanja, osobu za pružanje prve pomoći, radnike za rad na siguran način i dr.)
- Redovito obavještavati i savjetovati se s radnicima o pitanjima zaštite na radu, brinuti o posebno osjetljivim skupinama radnika i sl.
- Redovito upućivati na liječničke preglede i potrebna stručna osposobljavanja radnike koji rade na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada
- Održavati sredstva rada u ispravnom stanju
- Redovito provoditi potrebna ispitivanja
- Osigurati osobna zaštitna sredstva odnosno osobnu zaštitnu opremu
- Zabraniti korištenje alkohola i drugih sredstava ovisnosti
- Postaviti propisane sigurnosne znakove, pisane obavijesti i upute
- Čuvati propisane isprave i voditi propisane evidencije
- i dr.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Ako je poslodavac preuzeo obvezu smještaja i prehrane radnika, pri izvršenju te obveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja i čudoređa te vjeroispovijesti radnika.

55. Koje su obveze i odgovornosti ovlaštenika poslodavca?

Poslodavac koji zaštitu na radu provodi djelovanjem ovlaštenika obavezan je ovlastiti ovlaštenika, osobito za to da:

- 1) radniku koji nije osposobljen za rad na siguran način ne dopusti rad bez nadzora osposobljenog radnika
- 2) radniku za kojeg nije na propisani način utvrđeno da ispunjava tražene uvjete, ne dopusti obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada, odnosno da radniku koji više ne ispunjava tražene uvjete zabrani da nastavi obavljati poslove s posebnim uvjetima rada
- 3) posebno osjetljivim skupinama radnika ne dozvoli da obavljaju poslove koji bi mogli na njih štetno utjecati
- 4) isključi iz uporabe radnu opremu koja nije ispravna, odnosno sigurna, kao i osobnu zaštitnu opremu na kojoj nastanu promjene zbog kojih postoje rizici za sigurnost i zdravlje radnika
- 5) u suradnji sa stručnjakom za zaštitu na radu osigura evidentiranje svake nezgode i ozljede na radu te svakog slučaja postupanja radnika u skladu sa Zakonom
- 6) nadzire da radnici rade u skladu s pravilima zaštite na radu, uputama poslodavca, odnosno proizvođača radne opreme, osobne zaštitne opreme, opasnih kemikalija i bioloških štetnosti te da koriste propisanu osobnu zaštitnu opremu
- 7) radniku zabrani rad ako ga obavlja suprotno
- 8) osigura potreban broj radnika osposobljenih za evakuaciju i spašavanje, za pružanje prve pomoći te da im stavi na raspolaganje svu potrebnu opremu
- 9) osigura da se u vrijeme rada ne piju alkoholna pića te da se ne uzimaju druga sredstva ovisnosti, odnosno da zabrani rad radnicima koji su na radu pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti i da ih udalji s mjesta rada.

Ovlaštenik mora biti osposobljen za obavljanje poslova zaštite na radu i mora se stručno usavršavati iz područja zaštite na radu, u skladu s procjenom rizika.

56. Koje su obveze i odgovornosti radnika?

Radnik je obavezan osposobljavati se za rad na siguran način kada ga na osposobljavanje uputi poslodavac.

Radnik je obavezan otići na liječnički pregled na koji ga uputi poslodavac, posebice ako radi na radnom mjestu s posebnim uvjetima rada.

Radnik je obvezan i odgovoran obavljati poslove dužnom pažnjom te pri tome voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika, koje mogu ugroziti njegovi postupci ili propusti na radu.

Smatra se da radnik radi dužnom pažnjom kada poslove obavlja u skladu sa znanjima i vještinama koje je stekao tijekom osposobljavanja za rad na siguran način te kada radi po uputama poslodavca, odnosno njegovog ovlaštenika, tako da:

- 1) prije početka rada pregleda mjesto rada te o uočenim nedostacima izvijesti poslodavca ili njegovog ovlaštenika
- 2) pravilno koristi sredstva rada
- 3) pravilno koristi propisanu osobnu zaštitnu opremu, koju je nakon korištenja obvezan vratiti na za to određeno mjesto
- 4) pravilno koristi i samovoljno ne isključuje, ne vrši preinake i ne uklanja zaštite na sredstvima rada
- 5) odmah obavijesti poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka zaštite na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu o svakoj situaciji koju smatra značajnim i izravnim rizikom za sigurnost i zdravlje, o nepostojanju ili nedostatku uputa za takvu situaciju, kao i o bilo kojem uočenom nedostatku u organiziranju i provedbi zaštite na radu
- 6) posao obavlja u skladu s pravilima zaštite na radu, pravilima struke te pisanim uputama poslodavca
- 7) prije odlaska s mjesta rada ostavi sredstva rada koja je koristio u takvom stanju da ne ugrožavaju ostale radnike ili sredstva rada
- 8) surađuje s poslodavcem, njegovim ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, specijalistom medicine rada i povjerenikom radnika za zaštitu na radu.

Radnik je obvezan surađivati s poslodavcem, njegovim ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, povjerenikom radnika za zaštitu na radu i specijalistom medicine rada u rješavanju svih pitanja zaštite na radu, osobito dok se ne osigura da radni okoliš i uvjeti rada ne predstavljaju rizik za sigurnost i zdravlje te dok se u cijelosti ne postigne zaštita na radu u skladu sa zahtjevima tijela nadležnih za nadzor provedbe zaštite na radu.

Radnik nije obvezan snositi troškove u vezi s primjenom pravila zaštite na radu i zdravstvenih mjera.

Radnik mora odmah izvijestiti poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka za zaštitu na radu ili povjerenika za zaštitu na radu o svakoj činjenici za koju smatra da predstavlja neposredni rizik za sigurnost i zdravlje, kao i o svakom drugom nedostatku u sustavu zaštite na radu.

Radnik ima pravo odbiti raditi i napustiti mjesto rada ako mu izravno prijete rizik za život i zdravlje, sve dok poslodavac ne poduzme korektivne mjere te zbog takvog postupanja ne smije trpjeti štetne posljedice.

Poslodavac ne smije zahtijevati od radnika da ostane na mjestu rada dok na tom mjestu postoji izravan i ozbiljan rizik za život i zdravlje radnika.

O postupku radnik mora obavijestiti poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka za zaštitu na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Poslodavac, njegov ovlaštenik, odnosno radnik ili povjerenik radnika za zaštitu na radu obvezni su bez odgađanja izvijestiti nadležnog inspektora koji je obvezan u roku 48 sati utvrditi činjenično stanje i osnovanost navoda radnika.

Za vrijeme dok ne radi zbog izbjegavanja izloženosti izravnom i ozbiljnom riziku za život i zdravlje, radnik ima pravo na plaću i druga prava iz radnog odnosa u skladu s općim propisom o radu.

Radnici imaju obvezu postupati u skladu s uputama poslodavca za sprječavanje, uklanjanje ili smanjivanje stresa na radu ili u vezi s radom.

Radnici i njihovi predstavnici imaju obvezu surađivati s poslodavcem radi sprječavanja, uklanjanja ili smanjivanja stresa na radu ili u vezi s radom.

57. Kako se provodi izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu?

Kod poslodavca radnici između sebe mogu birati povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu kod poslodavca koji zapošljava do uključivo 20 radnika provodi se na skupu radnika koji saziva poslodavac u skladu s općim propisom o radu, neposrednim i javnim izjašnjavanjem prisutnih radnika.

Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu kod poslodavca koji zapošljava više od 20 radnika provodi se u skladu s odredbama općeg propisa o radu kojim su uređena pitanja izbora radničkog vijeća.

Ako je prema propisanim kriterijima kod poslodavca izabrano više povjerenika, oni između sebe biraju svoga koordinatora.

58. Koje su obveze i odgovornosti povjerenika radnika za zaštitu na radu?

Povjerenik radnika za zaštitu na radu obvezan je štititi interese radnika na području zaštite na radu te pratiti primjenu pravila, mjera, postupaka i aktivnosti zaštite na radu.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo:

- 1) podnositi poslodavcu prijedloge vezane uz donošenje odluka iz zaštite na radu
- 2) zahtijevati od poslodavca da poduzme odgovarajuće mjere u svrhu smanjenja i otklanjanja rizika
- 3) podnositi pritužbe tijelima nadležnim za zaštitu na radu
- 4) sudjelovati s poslodavcem u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih kemikalija i bioloških štetnosti u radni i proizvodni proces te poticati poslodavca i njegove ovlaštenike na provedbu zaštite na radu
- 5) biti obaviješten o svim promjenama koje utječu ili bi mogle utjecati na zaštitu na radu
- 6) izvršiti uvid i koristiti dokumentaciju poslodavca iz zaštite na radu
- 7) primati primjedbe radnika u vezi s primjenom pravila zaštite na radu te ih prenositi poslodavcu ili njegovom ovlašteniku
- 8) izvijestiti nadležnog inspektora i specijalistu medicine rada o svojim zapažanjima, odnosno zapažanjima radnika
- 9) prisustvovati inspekcijskim pregledima i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi nadležni inspektor

- 10) pozvati nadležnog inspektora, kada ocijeni da su ugroženi sigurnost i zdravlje radnika, a poslodavac propušta ili odbija provoditi potrebnu zaštitu na radu
- 11) osposobljavati se za obavljanje poslova povjerenika radnika za zaštitu na radu
- 12) stalno proširivati i unapređivati znanje te pratiti i prikupljati obavijesti od važnosti za svoj rad
- 13) staviti prigovor na inspekcijski nalaz
- 14) svojim djelovanjem poticati radnike na provedbu zaštite na radu
- 15) obavješćivati radnike o provedbi zaštite na radu.

Kolektivnim ugovorom mogu se urediti i druga pitanja vezana za rad povjerenika radnika za zaštitu na radu, a mogu se urediti i sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća, ako stranke kolektivnog ugovora na to ovlaste stranke sporazuma.

Poslodavac je obavezan osigurati povjereniku radnika za zaštitu na radu potrebno vrijeme i uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti, davati mu sve potrebne obavijesti i omogućiti mu uvid u sve propise i isprave iz zaštite na radu te mu ne smije, tijekom obnašanja dužnosti, bez pristanka radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika koji ima prava i obveze radničkog vijeća, otkazati ugovor o radu, niti ga na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Poslodavac je obavezan povjereniku radnika za zaštitu na radu osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti u skladu s općim propisima o radu kojima su propisani uvjeti za rad radničkog vijeća.

Za obnašanje dužnosti povjerenika radnika za zaštitu na radu povjerenik ima pravo na naknadu plaće za najmanje tri sata tjedno, osim ako se kolektivnim ugovorom to pitanje drugačije ne uredi, a bez mogućnosti ustupanja toga prava drugom povjereniku.

59. Koje su obveze i odgovornosti stručnjaka zaštite na radu?

Stručnjak zaštite na radu je radnik kojeg je poslodavac odredio za obavljanje poslova zaštite na radu i koji ispunjava propisane uvjete za obavljanje tih poslova.

Poslovi zaštite na radu koje obavlja stručnjak zaštite na radu su osobito:

- 1) stručna pomoć poslodavcu i njegovim ovlaštenicima, radnicima te povjerenicima radnika za zaštitu na radu u provedbi i unapređivanju zaštite na radu
- 2) sudjelovanje u izradi poslovne strategije te operativnih planova i programa poslovanja poslodavca, u dijelu u kojem se moraju odnositi na zaštitu na radu, te sudjelovanje u primjeni upravljačkih metoda ili tehnika za provođenje strategije
- 3) sudjelovanje u postupku izrade procjene rizika
- 4) unutarnji nadzor nad primjenom pravila zaštite na radu te poticanje i savjetovanje poslodavca i njegovih ovlaštenika da otklanjaju nedostatke u zaštiti na radu utvrđene unutarnjim nadzorom
- 5) prikupljanje i analiziranje podataka u vezi s nezgodama, ozljedama na radu, profesionalnim bolestima i bolestima u vezi s radom te priprema propisanih prijava ozljeda na radu i profesionalnih bolesti i izrada izvješća za potrebe poslodavca
- 6) suradnja s tijelima nadležnima za poslove inspekcije rada, sa zavodom nadležnim za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zavodom za unapređivanje zaštite na radu, ovlaštenima osobama te sa specijalistom medicine rada

- 7) osposobljavanje radnika, poslodavca i ovlaštenika za rad na siguran način
- 8) osposobljavanje povjerenika radnika za zaštitu na radu i pomaganje u njihovom djelovanju
- 9) djelovanje u odboru za zaštitu na radu kod poslodavca
- 10) suradnja s poslodavcem prilikom projektiranja, građenja i rekonstrukcije građevina namijenjenih za rad, nabave radne opreme i ostalih sredstava rada, osobne zaštitne opreme i opasnih kemikalija
- 11) sudjelovanje u primjeni međunarodnih certifikacijskih normi za upravljanje zaštitom na radu, kvalitetom, rizicima, društvenom odgovornošću u poslovanju i sl. kod poslodavca
- 12) ostali poslovi zaštite na radu u skladu s potrebama poslodavca.

Poslodavac je obavezan stručnjaku zaštite na radu omogućiti ispunjavanje obveza te je obavezan osigurati mu potrebno vrijeme, opremu, pomoć drugih stručnih radnika i ostale uvjete za rad, kao i profesionalnu neovisnost te ga ne smije staviti u nepovoljniji položaj zbog obavljanja poslova zaštite na radu prema odredbama Zakona o zaštiti na radu i drugih propisa te prema pravilima struke. Poslodavac je obavezan omogućiti stručnjaku zaštite na radu stručno usavršavanje iz zaštite na radu i snositi troškove toga osposobljavanja.

Ovlaštena osoba s kojom je poslodavac ugovorio obavljanje poslova zaštite na radu, odgovara za štetu na radu i u vezi s radom koju uzrokuje poslodavcu, odnosno radniku, obavljanjem poslova zaštite na radu, ako ne postupa u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu i drugih propisa.

60. Koji su načini obavljanja poslova zaštite na radu kod poslodavca?

Poslodavac koji zapošljava do uključivo 49 radnika, poslove zaštite na radu, može obavljati sam ako ispunjava propisane uvjete ili obavljanje tih poslova može ugovoriti ugovorom o radu sa stručnjakom zaštite na radu.

Poslodavac koji zapošljava 50 do uključivo 249 radnika, obavljanje poslova zaštite na radu obavezan je ugovorom o radu ugovoriti sa stručnjakom zaštite na radu.

Poslodavac koji zapošljava 250 ili više radnika, obavljanje poslova zaštite na radu obavezan je ugovorom o radu ugovoriti s jednim ili više stručnjaka zaštite na radu u skladu s provedbenim propisom.

Poslodavac može ugovoriti obavljanje poslova zaštite na radu s ovlaštenom osobom samo u slučaju kada zbog objektivnih i opravdanih razloga ne može te poslove obavljati sam.

Više poslodavaca koji posluju na istoj lokaciji mogu međusobno ugovoriti organiziranje i provođenje zaštite na radu zapošljavanjem zajedničkog stručnjaka za zaštitu na radu, a mogu utemeljiti i zajedničku službu za zaštitu na radu, primjenjujući kriterij broja radnika i ostale kriterije

61. Kako se provodi zaštita nepušača?

Zabranjeno je pušenje na radnim sastancima i mjestima rada, a poslodavac može pisanim putem dozvoliti pušenje u posebnoj prostoriji, odnosno prostoru na kojima je tada obavezan postaviti znak dozvoljenog pušenja.

62. Na koji način se provodi zabrana uzimanja alkohola i drugih sredstava ovisnosti?

Poslodavac je obavezan provoditi zabranu zlouporabe alkoholnih pića i sredstava ovisnosti na mjestu rada prikladnim mjerama, a osobito:

- 1) obavješćivati radnika o štetnosti sredstava ovisnosti i njihovom utjecaju na radnu sposobnost
- 2) surađivati s njegovim ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, specijalistom medicine rada i povjerenikom radnika za zaštitu na radu, pri provođenju mjera sprječavanja zlouporabe sredstava ovisnosti
- 3) sprječavati konzumaciju alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti tijekom rada i provoditi zabranu njihovog unošenja u radne prostorije i prostore
- 4) provoditi programe prevencije ovisnosti na mjestu rada, u skladu s utvrđenim potrebama
- 5) pisano utvrditi postupak provjere je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti (provođenje postupka uz pristanak radnika, način provjere, vrsta testa ili aparata, način bilježenja i potvrđivanja rezultata, postupanje u slučaju odbijanja radnika da pristupi provjeri) i učinkovito provoditi utvrđeni postupak.

63. Koje isprave i evidencije iz zaštite na radu poslodavac mora čuvati?

Poslodavac je obavezan voditi evidencije, čuvati isprave te davati obavijesti i podatke u skladu s ovim Zakonom i drugim propisima o zaštiti na radu.

Poslodavac je obavezan voditi evidencije o ozljedama na radu, profesionalnim bolestima i nezgodama na radu.

64. Plan evakuacije i spašavanja

Obveze poslodavca u vezi sa zaštitom od požara, evakuacijom i spašavanjem:

Poslodavac je obavezan poduzeti mjere zaštite od požara i spašavanja radnika, **izradi plan evakuacije i spašavanja**, odrediti radnike koji će provoditi mjere te osigurati pozivanje i omogućiti postupanje javnih službi nadležnih za zaštitu od požara i spašavanje, u skladu s posebnim propisima.

Poslodavac je obavezan broj radnika, njihovu osposobljenost i potrebnu opremu, utvrditi i osigurati u skladu s propisima koji uređuju zaštitu od požara i spašavanje, ovisno o naravi procesa rada, veličini poslodavca te ukupnom broju radnika.

Poslodavac je u slučaju nastanka neposrednih i značajnih rizika za život i zdravlje radnika obavezan:

- 1) odmah ih obavijestiti o nastalom riziku kojemu jesu ili bi mogli biti izloženi, kao i o mjerama koje jesu ili bi trebale biti provedene, kako bi se spriječio ili umanjio rizik za život i zdravlje
- 2) poduzeti radnje i dati upute o prestanku rada, odnosno napuštanju mjesta rada i upućivanju na sigurno mjesto
- 3) organizirati nastavak rada tek nakon otklanjanja rizika.

Poslodavac je obavezan osposobiti radnike da u slučaju nastanka neposrednih i značajnih rizika za život i zdravlje, kojima su izloženi ili bi mogli biti izloženi, a o tome ne mogu obavijestiti

odgovornu osobu, mogu samostalno poduzeti mjere i provesti postupke u skladu sa svojim znanjem i raspoloživim tehničkim sredstvima, kako bi rizike otklonili ili smanjili.

Osposobljavanje radnika obuhvaća upoznavanje radnika s planom evakuacije i spašavanja za slučaj izvanrednog događaja i provođenje praktične vježbe evakuacije i spašavanja najmanje jednom u dvije godine.

Radnik zbog prethodno navedenog postupanja, odnosno samostalnog poduzimanja mjera i provođenja postupaka radi otklanjanja ili smanjenja rizika, te upoznavanja s planom evakuacije i spašavanja i provođenja praktične vježbe u propisanom roku, ne smije trpjeti štetne posljedice, osim u slučaju ako je postupao namjerno ili s krajnjom nepažnjom.

Poslodavac je obvezan provoditi zaštitu na radu na mjestima rada ugroženim eksplozivnom atmosferom u skladu s provedbenim propisom i pravilima zaštite na radu.

Ministar, uz suglasnost ministra nadležnog za unutarnje poslove, pravilnikom propisuje zahtjeve za zaštitu na radu u prostorima ugroženima eksplozivnom atmosferom.

65. Pružanje prve pomoći

Poslodavac je obvezan organizirati i osigurati pružanje prve pomoći radnicima i drugim osobama do pružanja hitne medicinske pomoći ili do prijema u zdravstvenu ustanovu te je obvezan omogućiti postupanje javne službe hitne medicinske pomoći.

Na svakom radilištu i u radnim prostorijama gdje istodobno radi dva do 20 radnika, najmanje jedan radnik, te još po jedan do svakih sljedećih 50 radnika, mora biti osposobljen za pružanje prve pomoći u skladu s pravilima zaštite na radu i u pisanom obliku dobiti obavijest da je određen za pružanje prve pomoći.

Poslodavac je obvezan osigurati sredstva i opremu za pružanje prve pomoći, koji uvijek moraju biti dostupni, označeni i zaštićeni od neovlaštenog korištenja.

Ministar nadležan za zdravlje, uz suglasnost ministra, pravilnikom propisuje postupke pružanja prve pomoći, sredstva, vrstu i količinu sanitetskog materijala koja mora biti osigurana na mjestu rada te način i rokove osposobljavanja radnika za pružanje prve pomoći.

66. Nadzorni uređaji

Poslodavac smije koristiti nadzorne uređaje kao sredstvo zaštite na radu pod uvjetima propisanim Zakonom o zaštiti na radu.

Dopušteno je korištenje nadzornih uređaja radi kontrole ulazaka i izlazaka iz radnih prostorija i prostora te radi smanjenja izloženosti radnika riziku od razbojstva, provala, nasilja, krađa i sličnih događaja na radu ili u vezi s radom.

Zabranjeno je postavljanje nadzornih uređaja u prostorijama za osobnu higijenu i presvlačenje radnika.

Ako nadzorni uređaji čitavo radno vrijeme prate sve pokrete radnika tijekom obavljanja poslova, odnosno ako su nadzorni uređaji postavljeni tako da su radnici čitavo vrijeme tijekom rada u vidnom polju nadzornih uređaja, poslodavac smije koristiti nadzorne uređaje isključivo na temelju prethodne suglasnosti radničkog vijeća.

Ako radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća uskrati suglasnost, poslodavac može u roku 15 dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti

tražiti da tu suglasnost nadomjesti arbitražna odluka u skladu s provedbenim propisima donesenima na temelju općeg propisa o radu.

Poslodavac je obavezan prilikom zapošljavanja pisanim putem obavijestiti radnika da će biti nadziran nadzornim audio, odnosno video uređajima.

Poslodavac ne smije koristiti snimljene materijale u svrhe koje nisu propisane ovim člankom, ne smije ih emitirati u javnosti niti pred osobama koje nemaju ovlasti na nadzor opće sigurnosti i zaštite na radu te je obavezan osigurati da snimljeni materijali ne budu dostupni neovlaštenim osobama.

Odredbe ovoga članka o zabrani snimanja i zabrani korištenja snimljenih materijala obvezuju poslodavca i u odnosu na djecu i maloljetnike, neovisno nalaze li se na mjestima rada u svojstvu maloljetnih radnika ili osoba na radu.

67. Stres na radu ili u svezi s radom – obveze poslodavca

Obveze poslodavca u vezi s prevencijom stresa uzrokovanog na radu ili u vezi s radom:

Poslodavac je obavezan provoditi prevenciju stresa na radu ili u vezi s radom koji je uzrokovan osobito čimbenicima kao što su sadržaj rada, organizacija rada, radno okruženje, loša komunikacija i međuljudski odnosi, kako bi sveo na najmanju mjeru potrebu radnika da svladava poteškoće zbog dugotrajnije izloženosti intenzivnom pritisku te otklonio mogućnost da se umanju radna učinkovitost radnika i pogorša njegovo zdravstveno stanje.

Ako postoje naznake stresa na radu ili u vezi s radom, poslodavac je obavezan posebnu pozornost usmjeriti na:

- 1) organizaciju rada i radnih postupaka (radno vrijeme, stupanj samostalnosti, podudarnost između vještine radnika i potreba posla, radno opterećenje i dr.)
- 2) radne uvjete i okolinu (izloženost radnika i poslodavca nasilnom ponašanju, buku, vrućinu, hladnoću, opasne kemikalije i dr.)
- 3) komunikaciju (neizvjesnost o tome što se očekuje od posla, izgledi za očuvanjem posla ili nadolazeće promjene i sl.)
- 4) subjektivne čimbenike (emocionalni i društveni pritisci, osjećaj nemoći, osjećaj da nema dovoljno podrške i sl.).

68. Osposobljavanje za rad na siguran način

Poslodavac je obavezan, na temelju procjene rizika, osposobiti radnika za rad na siguran način, i to:

Osposobljavanje radnika za rad na siguran način provode stručnjaci zaštite na radu zaposleni kod poslodavca, odnosno stručnjaci zaštite na radu II. stupnja zaposleni kod osobe ovlaštene za osposobljavanje radnika.

(1) Osposobljavanje radnika provodi se prema programu osposobljavanja koji se mora temeljiti na procjeni rizika i mora obuhvatiti sve opasnosti, štetnosti odnosno napore utvrđene procjenom rizika te načine otklanjanja.

- 1) prije početka rada
- 2) kod promjena u radnom postupku
- 3) kod uvođenja nove radne opreme ili njezine promjene

4) kod uvođenja nove tehnologije

5) kod upućivanja radnika na novi posao, odnosno na novo mjesto rada

6) kod utvrđenog oštećenja zdravlja uzrokovanog opasnostima, štetnostima ili naporima na radu.

Poslodavac će osposobljavanje provesti tako da radnika obavijesti o svim činjenicama i okolnostima koje utječu ili bi mogle utjecati na sigurnost i zdravlje radnika (o organizaciji rada, rizicima i načinu izvođenja radnih postupaka i sl.), da radniku objasni i da radnika osposobi za praktičnu primjenu mjera zaštite na radu koje je dužan primjenjivati tijekom rada u skladu s procjenom rizika kojima je izložen na radu i u vezi s radom.

Osposobljavanje poslodavac je obavezan provesti u slučaju promjene, odnosno pojave novih rizika, neovisno o tome je li s tim u vezi već izmijenio ili dopunio procjenu rizika.

Poslodavac je obavezan osposobljavanje radnika, ovlaštenika i povjerenika radnika za zaštitu na radu provoditi tijekom radnog vremena o svom trošku.

Poslodavci mogu osposobljavanje za rad na siguran način izvoditi sami ili povjeriti osobi ovlaštenoj za obavljanje tih poslova.

Osoba ovlaštena za obavljanje poslova osposobljavanja za rad na siguran način mora imati osnovna andragoška znanja, koja dokazuje ispravom ovlaštene ustanove o osposobljenosti iz područja osnovnih andragoških znanja, odnosno potvrdom visokoškolske ustanove, ako je ta znanja stekla tijekom studija.

Poslodavac ne smije dozvoliti samostalno obavljanje poslova radniku koji prethodno nije osposobljen za rad na siguran način.

Radniku koji nije osposobljen za rad na siguran način poslodavac je obavezan osigurati rad pod neposrednim nadzorom radnika osposobljenog za rad na siguran način, ali ne dulje od 60 dana.

Poslodavac, odnosno njegov ovlaštenik moraju biti osposobljeni i moraju se stručno usavršavati iz područja zaštite na radu, u skladu s procjenom rizika.

Radnik je obavezan osposobljavati se za rad na siguran način kada ga na osposobljavanje uputi poslodavac.

69. Ostala osposobljavanja

Osposobljavanje radnika, ovlaštenika i povjerenika za zaštitu na radu mogu obavljati poslodavci za vlastite potrebe te osobe ovlaštene za osposobljavanja iz zaštite na radu. (Pravilnik o osposobljavanju iz zaštite na radu i polaganju stručnog ispita, NN 112/14.).

Osposobljavanje ovlaštenika i povjerenika radnika za zaštitu na radu provode stručnjaci zaštite na radu I. ili II. stupnja (zaposleni kod poslodavca ili sam poslodavac), odnosno stručnjaci zaštite na radu II. stupnja zaposleni u ovlaštenoj osobi za poslove zaštite na radu.

Ovlaštenik je obavezan svakih pet godina obnavljati osposobljavanje. Poslodavac je obavezan omogućiti ovlašteniku i povjereniku radnika, stručna usavršavanja koja provode središnja tijela državne uprave nadležna za zaštitu na radu.

70. Obveze prema tijelima nadzora

Obveze poslodavca prema tijelima nadzora:

Poslodavac je obavezan obavijestiti tijelo nadležno za inspekcijski nadzor o smrtnoj i teškoj ozljedi nastaloj u prostoriji ili na prostoru u kojem poslodavac obavlja rad.

Obavijest je poslodavac obavezan dostaviti odmah po nastanku ozljede.

1. Upravni nadzor

Upravni nadzor nad primjenom ovoga Zakona, podzakonskih propisa donesenih na temelju ovoga Zakona i drugih propisa zaštite na radu obavlja središnje tijelo državne uprave nadležno za poslove rada (osim odredaba o zdravstvenoj zaštiti i medicini rada, nad čijom primjenom upravni nadzor obavlja središnje tijelo državne uprave nadležno za poslove zdravlja).

2. Inspekcijski nadzor

Inspekcijski nadzor nad provedbom odredaba Zakona o zaštiti na radu i na temelju njega donesenih propisa obavlja središnje tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada, osim odredaba koje se odnose na rad zdravstvenih ustanova.

Inspekcijski nadzor nad provedbom posebnih propisa o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu za pojedine djelatnosti, poslove ili rizike obavljaju druga središnja tijela državne uprave, u skladu s posebnim propisima, primjenjujući odredbe ovoga Zakona i na temelju njega donesenih propisa na sva pitanja koja nisu uređena posebnim propisima.

Pri obavljanju inspekcijskog nadzora na izdvojenom mjestu rada nadležni inspektor je ovlašten obaviti nadzor o zaštiti života i zdravlja drugih osoba koje borave u neposrednoj blizini tog mjesta rada.

Provedba nadzora:

U provedbi inspekcijskog nadzora u području zaštite na radu nadležni inspektor će usmenim rješenjem, na vrijeme dok se ne otkloni utvrđeni nedostatak, poslodavcu zabraniti:

1) uporabu sredstava rada i osobne zaštitne opreme, odnosno građevine ili njezinog sastavnog dijela, prostorije, postrojenja, uređaja i druge opreme za rad koji su neispravni ili za koje poslodavac ne može predočiti dokumentaciju propisanu ovim Zakonom i drugim propisima.

2) obavljanje radnih postupaka protivno ovom Zakonu i drugim propisima, bez uporabe propisane osobne zaštitne opreme te drugog ponašanja ili postupanja koje je protivno odredbama ovoga Zakona i drugih propisa.

3) korištenje izvora fizikalnih, kemijskih, bioloških i drugih štetnosti, ako nije radniku osigurao podatke o rizicima koje uzrokuju ili za koje, na mjestu rada, nema dokumentaciju propisanu ovim Zakonom i drugim propisima.

U provedbi inspekcijskog nadzora u području zaštite na radu nadležni inspektor će usmenim rješenjem, na vrijeme dok se ne otkloni utvrđeni nedostatak, pravnoj, odnosno fizičkoj osobi zabraniti obavljanje poslova zaštite na radu ako za obavljanje tih poslova nema propisano ovlaštenje.

U provedbi inspekcijskog nadzora u području zaštite na radu nadležni inspektor će usmenim rješenjem, na vrijeme dok se ne otkloni utvrđeni nedostatak, poslodavcu narediti:

1) udaljenje s mjesta rada radnika za kojeg ne može predočiti dokaze o ispunjavanju uvjeta koji su propisani ovim Zakonom i drugim propisima.

2) udaljenje s mjesta rada radnika za kojeg se opravdano pretpostavlja da je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

Inspektor je obavezan u zapisniku o provedbi inspekcijskog nadzora u području zaštite na radu navesti doneseno usmeno rješenje.

Rješenje se izvršava pečačenjem prostorija, objekata ili sredstava ili njihovog dijela ili na drugi pogodan način.

Žalba izjavljena protiv rješenja ne odgađa izvršenje rješenja.

Ostale mjere u provedbi nadzora (u provedbi inspekcijskog nadzora u području zaštite na radu nadležni inspektor će usmenim rješenjem poslodavcu narediti):

- 1) izradu procjene rizika za poslove na mjestu rada, odnosno da procjenu rizika učini dostupnu radniku na mjestu rada,
- 2) provjeru osposobljenosti radnika za rad na siguran način,
- 3) osnivanje odbora za zaštitu na radu ili sazivanje sjednice toga odbora,
- 4) ispitivanje sredstava rada,
- 5) ispitivanje parametara radnog okoliša,
- 6) postavljanje sigurnosnih znakova,
- 7) organiziranje pružanja prve pomoći radnicima na radu na propisani način,
- 8) da na mjestu rada, na vidljivo mjesto, postavi sigurnosne znakove i upute,
- 9) da na mjestu rada učini dostupnom propisanu dokumentaciju,
- 10) da radniku osigura zdravstvenu zaštitu primjerenu rizicima za sigurnost i zdravlje.

Inspektor je obavezan u zapisniku o provedbi inspekcijskog nadzora u području zaštite na radu navesti doneseno usmeno rješenje.

71. Oznake/znakovi sigurnosti i upute

Poslodavac je obavezan na mjestima rada i sredstvima rada trajno postaviti sigurnosne znakove na vidljivom mjestu.

Ako sigurnosni znakovi nisu dovoljni za djelotvorno obavješćivanje radnika, poslodavac je obavezan postaviti pisane obavijesti i upute o uvjetima i načinu korištenja sredstava rada, opasnih kemikalija, bioloških štetnosti te izvora fizikalnih i drugih štetnosti na radu.

Sukladno odredbama *Pravilnika o sigurnosnim znakovima* (NN, br. 29/05.):

Poslodavac mora osigurati postavljanje sigurnosnih znakova na mjestima na kojima radnici ne mogu izbjeći rizike, jer ih poslodavac nije mogao otkloniti ili dovoljno smanjiti osnovnim pravilima zaštite na radu ili odgovarajućom organizacijom rada.

Pri postavljanju sigurnosnih znakova poslodavac mora uzeti u obzir procjenu opasnosti pri određenim poslovima i u određenom okolišu, te osigurati da su sigurnosni znakovi stalno na zahtijevanom mjestu.

Poslodavac mora znakove koji se odnose na cestovni, željeznički, unutarnji vodeni i zračni prijevoz postaviti svuda gdje je to potrebno.

72. Projektiranje i izgradnja objekata, obveze, odgovornosti

Obveze i odgovornosti u fazi projektiranja:

Investitor je obavezan primjenjivati opća načela prevencije i pravila zaštite na radu u svim fazama projektiranja i pripremi projekta kada se odlučuje o oblikovnim, tehničkim,

tehnološkim, odnosno organizacijskim vidovima kako bi se nesmetano planirale različite aktivnosti ili faze rada koje se trebaju izvoditi istodobno ili u slijedu i procjenjuje vrijeme potrebno za dovršenje takvih radova ili faze rada u skladu s planom izvođenja radova.

Pri projektiranju građevina namijenjenih za rad projektant je obvezan u glavnom projektu primijeniti odgovarajuća pravila zaštite na radu.

Investitor je obvezan osigurati da se pri projektiranju građevina namijenjenih za rad u skladu s posebnim propisom izradi elaborat zaštite na radu koji obuhvaća i razrađuje način primjene pravila zaštite na radu pri korištenju građevina namijenjenih za rad.

Investitor, vlasnik građevine, koncesionar ili druga osoba za koju se izrađuje glavni projekt, mora imenovati jednog ili više koordinatora zaštite na radu tijekom izrade projekta i tijekom građenja kada radove izvode ili je predviđeno da ih izvode dva ili više izvođača.

Investitor, vlasnik građevine, koncesionar ili druga osoba koja je po posebnom propisu povjerala izvođenje radova, obvezna je prije uspostave gradilišta osigurati izradu plana izvođenja radova u skladu s provedbenim propisom.

Imenovanje koordinatora za zaštitu na radu ne oslobađa osobe odnosno sudionike u gradnji odgovornosti za provedbu zaštite na radu na radilištu

73. Privremena radilišta, zajednička radilišta

Privremeno radilište

Poslodavac koji obavlja građevinske radove ili radove na iskorištavanju šuma obvezan je prije početka radova na privremenom radilištu urediti radilište i osigurati da se radovi obavljaju u skladu s posebnim propisima i pravilima zaštite na radu.

Poslodavac koji sam obavlja radove na iskorištavanju šuma obvezan je najkasnije jedan dan prije početka izvođenja radova na privremenom radilištu na kojem će radovi trajati duže od pet dana dostaviti obavijest tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada.

Poslodavac koji sam obavlja građevinske radove obvezan je najkasnije jedan dan prije početka izvođenja radova na privremenom gradilištu dostaviti prijavu gradilišta tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada u skladu s provedbenim propisom.

Obavijest mora sadržavati podatke o točnoj lokaciji radilišta, vrsti radova, broju radnika, ovlaštenicima poslodavca za primjenu pravila zaštite na radu i predvidivom roku u kojem će se obavljati radovi.

Zajedničko radilište

Investitor, vlasnik građevine, koncesionar ili druga osoba za koju se izvode radovi na iskorištavanju šuma obvezan je najkasnije jedan dan prije početka izvođenja radova na privremenom radilištu, na kojem će radovi trajati duže od pet dana i na kojem će radove izvoditi dva ili više izvođača, dostaviti obavijest tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada.

Investitor, vlasnik građevine, koncesionar ili druga osoba za koju se izvode radovi na iskorištavanju šuma, obvezna je navesti izvođače koji će izvoditi radove na radilištu.

Investitor, vlasnik građevine, koncesionar ili druga osoba za koju se izvode građevinski radovi, obvezna je najkasnije jedan dan prije početka izvođenja radova dostaviti prijavu gradilišta na kojem će radove izvoditi dva ili više izvođača tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada u skladu s provedbenim propisom.

Smatrat će se da je investitor izvršio obvezu ako je dostavio prijavu gradilišta nadležnom tijelu graditeljstva u skladu s posebnim propisom te ako ista sadrži podatke u skladu s provedbenim propisom.

Plan izvođenja radova izrađen u skladu s provedbenim propisom mora se nalaziti na radilištu, odnosno gradilištu.

Investitor, vlasnik građevine, koncesionar ili druga osoba za koju se izvode radovi, obvezna je ažurirati obavijest, odnosno prijavu u slučaju promjena koje utječu na rok dovršenja radova, kao i u slučajevima uvođenja novog izvođača ili privremene obustave radova.

Obveze o prijavi radilišta, odnosno gradilišta ne primjenjuju se kod izvođenja radova kod kojih zbog hitnosti, navedene obveze nije moguće ispuniti.

Investitor, vlasnik građevine, koncesionar ili druga osoba za koju se izvode radovi ne može svoje obveze propisane ovim člankom prenijeti na izvođača radova.

74. Prijava radilišta

Prijava radilišta za zaštitu na radu obavezan je tijekom građenja:

- 1) koordinirati primjenu općih načela zaštite na radu kod donošenja odluka o rokovima i bitnim mjerama tijekom planiranja i izvođenja pojedinih faza rada, koje se izvode istodobno ili u slijedu
- 2) koordinirati izvođenje odgovarajućih postupaka kako bi se osiguralo da poslodavci i druge osobe dosljedno primjenjuju opća načela zaštite na radu i izvode radove u skladu s planom izvođenja radova
- 3) izraditi ili dati izraditi potrebna usklađenja plana izvođenja radova i dokumentacije sa svim promjenama na gradilištu
- 4) osigurati suradnju i uzajamno obavješćivanje svih izvođača radova i njihovih radničkih predstavnika
- 5) provjeravati provode li se radni postupci na siguran način i usklađivati propisane aktivnosti
- 6) organizirati da na gradilište imaju pristup samo osobe koje su na njemu zaposlene i osobe koje imaju dozvolu ulaska na gradilište.

Projektanti i poslodavci koji izvode radove na gradilištu, odnosno sudionici u gradnji, obvezni su uvažavati upute koordinatora zaštite na radu.

Imenovanje koordinatora ne oslobađa projektante, izvođače i druge osobe na gradilištu, odnosno sudionike u gradnji od njihove odgovornosti za primjenu pravila zaštite na radu.

75. Koordinator zaštite na radu

Koordinator zaštite na radu obavezan je tijekom izrade izvedbenog projekta:

- 1) koordinirati primjenu općih načela zaštite na radu i pravila zaštite na radu tijekom projektiranja
- 2) izraditi ili dati izraditi plan izvođenja radova prema provedbenom propisu, uzimajući u obzir pravila primjenjiva na pojedinom radilištu, vodeći računa o svim aktivnostima koje se obavljaju

na radilištu, koji mora sadržavati i posebne mjere ako su poslovi na radilištu opasni radovi prema provedbenom propisu.

Koordinator za zaštitu na radu obavezan je tijekom građenja:

- 1) koordinirati primjenu općih načela zaštite na radu kod donošenja odluka o rokovima i bitnim mjerama tijekom planiranja i izvođenja pojedinih faza rada, koje se izvode istodobno ili u slijedu
- 2) koordinirati izvođenje odgovarajućih postupaka kako bi se osiguralo da poslodavci i druge osobe dosljedno primjenjuju opća načela zaštite na radu i izvode radove u skladu s planom izvođenja radova
- 3) izraditi ili dati izraditi potrebna usklađenja plana izvođenja radova i dokumentacije sa svim promjenama na gradilištu
- 4) osigurati suradnju i uzajamno obavješćivanje svih izvođača radova i njihovih radničkih predstavnika
- 5) provjeravati provode li se radni postupci na siguran način i usklađivati propisane aktivnosti
- 6) organizirati da na gradilište imaju pristup samo osobe koje su na njemu zaposlene i osobe koje imaju dozvolu ulaska na gradilište.

Projektanti i poslodavci koji izvode radove na gradilištu, odnosno sudionici u gradnji, obvezni su uvažavati upute koordinatora zaštite na radu.

Imenovanje koordinatora ne oslobađa projektante, izvođače i druge osobe na gradilištu, odnosno sudionike u gradnji od njihove odgovornosti za primjenu pravila zaštite na radu.

Uvjeti za imenovanje i djelovanje koordinatora:

Ministar pravilnikom propisuje način i uvjete polaganja stručnog ispita za koordinatora zaštite na radu te uvjete za priznavanje statusa koordinatora zaštite na radu, mjere, pravila, postupke i aktivnosti zaštite na radu na gradilištu te uvjete koje mora ispunjavati koordinator zaštite na radu tijekom izrade projekta, odnosno izvođenja radova.