



VODNIK SKOZI VSEBINO PROJEKTA “SKUPAJ - gradniki zdravja”

**Ali že imate izdelan načrt promocije zdravja na delovnem mestu?
Kaj pa oceno tveganja? Po zakonu je ta za delodajalce obvezna, sicer sledijo denarne kazni.**

V zloženki, ki jo imate v rokah, vam predstavljamo kako izdelati načrt promocije zdravja, kakšni so njeni finančni in davčni učinki in kaj predpisuje zakonodaja, na tem področju. Še posebej pa vam ponujamo brezplačno spletno orodje OiRA, s katerim lahko, če ste delodajalec, sami izdelate oceno tveganja za delovna mesta v vašem podjetju. Pri izdelavi ocene lahko sodelujejo tudi vaši zaposleni.

Projektne partnerji smo še posebej veseli, da za vas **pripravljamo nova orodja OiRA za delovna mesta trgovca, mesarja in peka.**

Projektne partnerji:

SINDIKAT DELAVCEV TRGOVINE SLOVENIJE

PODJETNIŠKO – TRGOVSKA ZBORNICA PRI GZS

SINDIKAT OBRTI IN PODJETNIŠTVA SLOVENIJE



Podjetniško trgovska zbornica



Projekt »SKUPAJ – gradniki zdravja« - »S skupnimi prizadevanji delodajalcev in delojemalcev v trgovinski, storitveni in proizvodni dejavnosti do spoznanja vrednosti preventive« je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2015 in 2016 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

ZDRAVJE NI OBLEKA, KI BI JO LAHKO ZAMENJALI

“Pomembno je, kako pripravimo načrt promocije zdravja na delovnem mestu”

► Avtor: mag. Borut Brezovar

Zdravje ni obleka, ki bi jo lahko zamenjali, ko pridemo domov, nimamo enega zdravnika za službo in drugega za doma, imamo eno in isto zdravje, ki ga moramo čuvati, saj ga nosimo ves čas s seboj. Promocija zdravja na delovnem mestu je namenjena predvsem izboljšanju in utrjevanju dobrega delovnega vzdušja, razvijanju sodelovanja in podpori zdravega življenjskega sloga. Predstavlja eno izmed orodij za preprečevanje in obvladovanje psihosocialnih tveganj v zvezi z delom in je kot taka velika priložnost za zaposlene in delodajalce, za slednje pa je tudi zakonska obveznost. Uspešna bo le, če bo temeljila na resničnih ugotovitvah ocene tveganja delovnih mest in če bodo pri njenem nastajanju, izvajanju in dopolnjevanju, poleg

delodajalca in strokovnih delavcev, kar v največjem številu, sodelovali tudi zaposleni.

Kako torej pripravimo načrt promocije zdravja na delovnem mestu?

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS št.43/2011):

NAČRTOVANJE PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

► Delodajalec mora promocijo zdravja na delovnem mestu **načrtovati** ter zanjo

zagotoviti potrebna sredstva, pa tudi **način spremljanja** njenega izvajanja.

► Minister, pristojen za zdravje, izda **smernice**.

Promocija zdravja na delovnem mestu mora biti **sestavni del** Izjave o varnosti z oceno tveganja. **Opustitev pomeni prekršek**. Denarna globa znaša od 2.000 do 40.000 evrov.

AKTIVNOSTI ZA IZDELAVO NAČRTA PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

1. Delodajalec določi **koordinatorja** za izdelavo načrta promocije zdravja na delovnem mestu, ki v družbi/organizaciji daje



pobude in usklajuje vse aktivnosti, ki so s tem povezane.

2. Ocenimo **raven** zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu v našem delovnem okolju. Če je ta ocena slaba, potem je vsebinski pristop k promociji zdravja na delovnem mestu nesmiseln.

3. Pridobimo **polno podporo vodstva** in potrebno stalno sodelovanje. Prav tako pridobimo podporo in sodelovanje **delavskih predstavnikov (in/ali zaposlenih)**.

4. Določimo **izhodiščno časovno točko**, ter zanjo zberemo razpoložljive podatke o zdravju v kolektivu (bolniška odsotnost po skupinah, fluktuacija, demografski podatki itd.).

5. Z **anketo** med delavci pridobimo njihovo prostovoljno oceno o zdravstvenem stanju, ter predloge za izboljšanje zdravja, hkrati jih seznanimo z namenom aktivnosti in povabimo k sodelovanju.

6. Opravimo razgovor z **izvajalcem medicine dela** o zdravstvenih težavah zaposlenih in s strokovnjakom za varnost o varnostnih težavah.

7. Pridobimo **podatke** iz lastnih statistik ali splošno dostopnih virov o tipičnih obremenitvah poklicev ali dejavnosti, v kateri delujemo.

8. Pridobimo podatke iz **ocene tveganja** o pretežnih tveganjih za zdravje zaposlenih.

9. Analiziramo **dosedanja ukrepanja** in aktivnosti v organizaciji/družbi, ki izboljšujejo in krepijo zdravje zaposlenih. Če jih ocenjujemo kot ustrezna in koristna, jih vključimo v prihodnji načrt.

10. Pridobimo oceno in mnenja o usreznosti in dosedanjem delovanju politike in ukrepov organizacije/družbe na področju **omejevanja kajenja** ter **zlorabe**

alkohola in **prepovedanih drog**.

11. Pridobimo oceno in mnenja o usreznosti do sedaj sprejetih ukrepov za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov **psihosocialnih tveganj** na delovnih mestih.

12. Določimo **skupine del** z enakimi značilnostmi obremenitev (delo sede, delo v prisilni drži, delo v stresu, delo na terenu, monotono delo, dvigovanje bremen itd.), ter zanje poskušamo **določiti cilje** (kaj želimo doseči).

13. Na podlagi rezultatov, pridobljenih iz aktivnosti, ki so opisane od 4. do 11. točke oblikujemo primerne ukrepe in aktivnosti na štirih osnovnih področjih:

- izboljšanje **organizacije dela** in delovnega okolja,
- spodbujanje delavcev, da se udeležujejo **zdravih dejavnosti**,
- omogočanje izbire **zdravega načina življenja**,
- spodbujanje **osebnostnega razvoja**.

14. Izdelamo načrt letnih aktivnosti, ki mora vsebovati za vsako aktivnost vsaj:

- **opis aktivnosti** in **kdo** jo bo izvedel,
- **kdaj** in **kje** se bo izvedla/izvajala,
- **kriteriji** oziroma načini za ugotavljanje njene uspešnosti,
- predvidena **sredstva** za njeno izvajanje.

15. Izvajanje načrta naj vključuje tudi **finančne spodbude** in donacije za kritje stroškov družbenih ali športnih dejavnosti, prosti čas za udeležbo, tekmovanja in nagrade in druge vzpodbude za sodelovanje v programih promocije zdravja na delovnem mestu.

16. Načrt promocije izvedemo in zbiramo podatke za **spremljanje** učinkov.

17. Presodimo **učinek** programa in o ugotovitvah obvestimo zaposlene.

18. Neučinkovite ali malo učinkovite aktivnosti in ukrepe ob sodelovanju zaposlenih **nadomeščamo** z novimi, primernejšimi - trajno.

MINIMALNI KATALOG MOŽNIH AKTIVNOSTI OZIROMA UKREPOV ZA PROMOCIJO ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

Kako lahko izboljšamo organizacijo dela in delovno okolje:

- organiziranje gibljivega delovnega časa,
- prilagodljiva delovna mesta,
- organiziranje dela na domu,
- omogočanje delavcem, da sodelujejo pri izboljšavah organizacije dela in delovnega okolja,
- delitev delovnega mesta,
- spodbujanje medsebojnega sodelovanja,
- ponudba zdrave hrane med delom,
- zagotavljanje pitne vode/nealkoholnih napitkov med delom,
- prilagoditev delovnega časa, kot pomoč pri urejanju otroškega varstva,
- zagotavljanje skupnih družabnih prostorov,
- zagotavljanje spodbudnega psihosocialnega delovnega okolja.

Spodbujanje k zdravim aktivnostim:

- pomoč pri kritju stroškov telesne vadbe,
- zakup ur za telovadnico, fitnes, bazen, teniško igrišče, karte za smučanje itd.,
- pomoč pri organiziranju in kritju stroškov sprostitvene masaže in savne,
- organiziranje športa in športnih aktivnosti (tekmovanj),
- spodbujanje pešačenja in izletništva (organiziranje in pomoč pri organiziranju),
- ustanovitev planinskega društva,
- izvajanje programov telesne vadbe,
- zagotovitev službenega kolesa,
- dogovor o uporabi stopnic namesto dvigala,
- seznanjanje in vzpodbujanje k zdravi prehrani.

UČINKI PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

- dolgoročno **znižanje bolniškega staleža**,
- **povečanje motivacije** zaposlenih in izboljšanje delovnega ozračja,
- večja fleksibilnost zaposlenih in njihova **pripravljenost za sodelovanje**,
- poveča se dodana vrednost z **večjo kakovostjo izdelkov in storitev**,
- povečata se **storilnost** in **inovativnost** zaposlenih,
- promocija zdravja na delovnem mestu prispeva tudi k **boljši javni podobi** podjetja,
- vložena sredstva se **povrnejo** od 2,5 do 4,8 krat.

ZDRAVI ZAPOSLENI POVEČUJEJO DOBIČEK

“Promocija zdravja se izplača”

► **Avtor: Branka Drnovšek Adamlje**

Plačil, ki jih delodajalec nameni za zagotavljanje promocije zdravja delavcev na delovnem mestu, **ni mogoče na splošno izvzeti iz bonitet**. Pri opredelitvi, ali se ta plačila štejejo za boniteto ali ne, je treba upoštevati dejstva in okoliščine posameznega primera v skladu z veljavno opredelitvijo bonitet po Zakonu o dohodnini. Po Zakonu o dohodnini – ZDoh-2 so obdavčeni vsi dohodki, razen tistih, ki so v zakonu izrecno navedeni kot neobdavčeni oziroma oproščeni plačila dohodnine. Dohodek iz zaposlitve vključuje vsako izplačilo in boniteto, ki je povezana z zaposlitvijo. Boniteta je vsaka ugodnost v obliki proizvoda, storitve ali druge ugodnosti v naravi, ki jo delojemalcu ali njegovemu družinskemu članu zagotovi delodajalec ali druga oseba v zvezi z zaposlitvijo. V boniteto **ne štejejo** plačila delodajalca za **zdravstvene preglede** delojemalcev, plačila delodajalca za **cepljenje** delojemalcev, če tako predvideva izjava o varnosti z oceno tveganja delovnega mesta, plačila delodajalca za **zavarovanje** delojemalcev za nesreče pri delu.

Kljub temu pa se lahko delodajalec odloči tudi za ukrepe **spodbujanja zdravja** na delovnem mestu, saj zdravi zaposleni povečujejo dobiček. Največ namreč stanejo delavci, ki so bolniško odsotni. Če torej zaposlenim plačamo fitness, vstopnico za tenis in telovadnico, delavnice za ozaveščanje o zdravi prehrani, delavnice za zmanjšanje stresa na delovnem mes-

tu, masažo, savno, vikend oddih, obisk oz. udeležbo na kulturnih, družabnih in športnih prireditvah, moramo to **opredeliti v internih aktih**. Le tako lahko ta strošek upoštevamo pri **zmanjšanju davčne osnove** tako pri dohodnini kot pri davku od dohodka pravnih oseb. Seveda pa morajo te bonitete veljati za vse zaposlene na enakem delovnem mestu enako.



SANKCIJE TUDI DO 40.000 EUR

»Kaj predpisuje zakonodaja (ZVZD-1) in kakšne so sankcije«

► **Avtor: Metka Penko Natlačen**

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (UL RS, št. 43/2011) - veljati začel 3. decembra 2011.

Podzakonski predpisi:

- Pravilnik o stalnem strokovnem izpopolnjevanju in usposabljanju na področju varnosti in zdravja pri delu (Ur.l. RS, št. 109/2011),
- Pravilnik o dovoljenjih za opravljanje strokovnih nalog na področju varnosti pri delu (Ur.l. RS, št. 109/2011),
- Pravilnik o pogojih, ki jih mora izpolnjevati strokovni delavec za varnost pri delu (Ur.l. RS, št. 109/2011),
- Pravilnik o opravljanju strokovnega izpita iz varnosti in zdravja pri delu (Ur.l. RS, št. 109/2011),
- Pravilnik o poklicnih boleznih.

Naloge delodajalca v zvezi z izvajanjem ZVZD-1 so:

- zagotavljanje varnosti in zdravja svojih delavcev v zvezi z delom,
- ocenjevanje tveganj,
- sprejem ukrepov za zagotavljanje prve pomoči in varstva pred požarom ter evakuacijo,

- obveščanje delavcev o nevarnostih, o uvajanju novih tehnologij in sredstev za delo,
- usposabljanje delavcev za varno delo,
- posvetovanje z delavci in njihovimi predstavniki,
- poveritev opravljanja nalog VZD strokovnemu delavcu in izvajalcu medicine dela,
- izdajanje navodil delavcem v zvezi z varnim delom,
- zagotavljanje osebne varovalne opreme,
- preverjanje ustreznosti delovnih razmer in okolja (obdobne preiskave škodljivosti, pregledi delovne opreme),
- vodenje predvidenih evidenc in obveščanje inšpektorata,
- promocija zakona o zdravju in varstvu pri delu.

Novi ZVZD-1 **nalaga načrtovanje in izvajanje promocije varnosti in zdravja pri delu.**

Delodajalec mora v okviru načrtovanja promocije zdravja na delovnem mestu:

- oblikovati načrt promocije,

- zagotoviti potrebna sredstva,
- opredeliti način spremljanja izvajanja promocije,
- definirati vse potrebne smernice za izvedbo,
- zagotoviti sodelovanje zaposlenih.

Z globo od 2.000 do 40.000 evrov se kaznuje za prekršek delodajalec, ki v izjavi o varnosti z oceno tveganja ne načrtuje in ne določi promocije zdravja na delovnem mestu, zanjo ne zagotovi potrebnih sredstev in ne določi načina spremljanja njegove izvajanja.

Nadzor nad izvajanjem določb ZVZD-1 izvaja Inšpektorat za delo RS in izreka:

- sankcije za kršitve za delodajalce: globa 2000 do 40.000€,
- sankcije za kršitve za delavca: globa 100 do 1.000€,
- sankcije za kršitve za samozaposlene: globa 500 do 10.000€,
- sankcije za kršitve za prekrške imetnikov dovoljenj za delo na področju VZD: globa 1000 do 20.000€.

V EVROPSKI UNIJI VSAKE TRI MINUTE IN POL NEKDO UMRE ZARADI NEZGODE NA DELOVNEM MESTU

“Spletno orodje OiRA je pomembno za vključevanje delodajalcev in delavcev v postopek ocenjevanja tveganja na delovnem mestu”

► **Avtor: Nataša Kramar**

V Evropski uniji vsake tri minute in pol nekdo umre zaradi nezgode na delovnem mestu ali boleznih, povezanih z delom (EU-OSHA). Za varnost in zdravje pri delu je sicer odgovorno vodstvo, a vendar je najboljše rezultate moč doseči z aktivnim sodelovanjem vseh delavcev. Spletno orodje OiRA »Online interactive Risk Assessment« je pripomoček, ki želi delodajalcem in delavcem približati eno najpomembnejših orodij zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, in sicer ocenjevanje tveganja. Orodje je brezplačno, enostavno dosegljivo na spletu in uporabniku prijazno, ciljno usmerjeno in prilagojeno posameznim dejavnostim ter popolnoma prilagodljivo. Orodje OiRA uporabnika vodi skozi bistvene faze ocenjevanja tveganja. Pri vsakem izpostavljenem tveganju pa se uporabnik lahko seznanja tudi s predpisano zakonodajo o zdravju in varnosti.

KORAKI OCENE TVEGANJA:

1. **Prepoznavanje nevarnosti in ogroženih oseb**
2. **Ocenjevanje in predhodno razvrščanje tveganj**
3. **Odločitev o preventivnem ukrepanju**
4. **Ukrepanje**
5. **Spremljanje in revizija (posodabljanje)**

DELAVCI LAHKO AKTIVNO SODELUJEJO PRI OCENI TVEGANJ

V orodje OiRA se lahko prijavi vsak, ki ima dostop do računalnika ali pametnega telefona ter elektronski naslov, s katerim se registrira v aplikacijo. Delavce orodje OiRA motivira k aktivnemu sodelovanju pri postopku ocenjevanja tveganja, saj lahko sami raziskujejo spletno orodje, sami izvajajo ocenjevanje ter se pri tem seznanjajo s tveganji pri delu, ki ga opravljajo. Interaktivno orodje OiRA delavce spodbuja k dejavnemu sodelovanju z delodajalci, saj svoje ugotovitve lahko neposredno sporočajo vodstvu ter s tem pripomorejo k izboljšavam v delovnem okolju oziroma na delovnih mestih. Vodstveno osebje pogosto nima rešitev za vse težave v zvezi z zdravjem in varnostjo, medtem ko so delavci in njihovi zastopniki podrobno

seznanjeni in imajo izkušnje s tem, kako se delo opravlja in kako vpliva nanje. Zato morajo delavci in vodstveno osebje tesno sodelovati, da bi našli skupne učinkovite rešitve, kar je pomembno za preprečevanje tveganj.

BREZPLAČNO, ENOSTAVNO, NAMENJENO MAJHNIM

Z vidika delodajalcev gre za to, da dobijo pomoč pri opredeljevanju resničnih težav in pravih rešitev ter da imajo motivirano delovno silo. Z vidika delavcev pa gre za to, da si zagotovijo varnost pred poškodbami pri delu. Orodje OiRA je več kot odličen pripomoček za spodbujanje tovrstnega sodelovanja ter s tem komunikacije in motiviranosti za zdravo in varno!

Orodje OiRA:

- brezplačno,
- namenjeno mikro in malim podjetjem (do 50 zaposlenih),
- enostavno dosegljivo na spletu in uporabniku prijazno,
- ciljno usmerjeno, prilagojeno posameznim dejavnostim in popolnoma prilagodljivo,
- podprto z razvojem EU skupnosti OiRA.

V Sloveniji smo k projektu pristopili po pozitivni oceni Ekonomsko-socialnega sveta ter navdušujočih odzivih že vključenih držav članic EU. Orodje OiRA omogoča malim delodajalcem, da se neposredno vključijo v zagotavljanje varnega in zdravega dela. Prav možnost aktivnejše vključitve delodajalcev, s tem da prevzamejo opravljanje strokovnih nalog varnosti pri delu v svojem podjetju, pa je v slovenski pravni red vnesel tudi Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD; Uradni list RS, št. 43/2011), ki je stopil v veljavo konec leta 2011.

V SLOVENIJI ORODJA ŽE ZA ŠEST POKLICEV

Trenutno so v Sloveniji aktivna orodja OiRA za: **delo v frizerski dejavnosti, cestni transport, delo v mizarski delavnici, delo v pisarni, čistilni servisi, delo v gradbeništvu.**



Do konca leta 2016 pa bodo razvita in aktivna še orodja OiRA za dejavnosti: **pek, mesar, trgovec, avtoserviser, slikopleskar/črkoslikar/fasader, elektroinstalater, krovec, kovinar, parketar, vulkanizer, kuhar.**

Orodja OiRA so dostopna na spletnem naslovu MDDSZ oz. EU OSHA: <http://www.osha.mddsz.gov.si/oira-ocenjevanje-tveganja> in <http://www.oiraproject.eu>

EVROPSKA UNIJA IN OiRA

Agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) s svojimi aktivnostmi prispeva k temu, da so delovna mesta v Evropi varnejša, bolj zdrava in produktivna. Strategija Evropske skupnosti za varnost in zdravje pri delu je narekovala razvoj enostavnega spletnega orodja za lažjo izvedbo ocenjevanja tveganja kot pomembnega načina organizacije preventivnih aktivnosti na delovnem mestu. Več sto tisoč podjetij po vsej Evropi redno ocenjuje tveganja. Analiza raziskav o podjetjih ESENER (<http://www.esener.eu>) pa je pokazala, da imajo številna mikro in mala podjetja določene težave pri ocenjevanju tveganja in sprejemanju preventivne politike na splošno. Orodje OiRA naj bi imelo s potencialnim občinstvom v približno 20-ih milijonih mikro in malih podjetij v Evropski uniji (EU-27) ključno vlogo pri preoblikovanju Evrope v varnejše, bolj zdravo in bolj produktivno delovno okolje. EU-OSHA je z Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti sklenila Memorandum o razvoju, rabi in vzdrževanju orodja OiRA v Sloveniji. Pri pripravi slovenske različice sodelujejo razvijalci orodja OiRA, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Inšpektorat RS za delo in socialni partnerji.

Obiščite: <http://www.oiraproject.eu>