



ANALIZA STANJA SVESTI RADNO SPOSOBNOG STANOVNIŠTVA O PRAVIMA I
OBAVEZAMA U DOMENU BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU

ANALYSIS OF THE STATE OF AWARENES OF WORKING POPULATION ABOUT
THE RIGHTS AND OBLIGATIONS IN THE FIELD OF SAFETY AND HEALTH

Anita File, Dejan Ubavin, *Fakultet tehničkih nauka, Novi Sad*

Oblast – INŽENJERSTVO ZAŠTITE NA RADU

Kratak sadržaj – Ovim radom je kroz anketu prikazano stanje svesti radno sposobnog stanovništva po pitanju obaveza i odgovornosti u sferi bezbednosti i zdravlja na radu, kao i mere za unapređenje svesti zaposlenih i poslodavaca.

Ključne reči: bezbednost i zdravlje na radu, zakoni, anketa, mere unapređenja

Abstract – Through a survey, this manuscript shows the state of awareness of the working population regarding obligations and responsibilities in the field of safety and health at work, as well as measures to improve the awareness of employees and employers.

Keywords: Safety and Health, legal requirements, survey, improvement measures

Skraćenice: MOR – Međunarodna organizacija rada, EU – Evropska unija

1. UVOD

Bezbednost i zdravlje na radu može da se definiše kao obezbeđivanje uslova na radu, kojima se u najvećoj mogućoj meri smanjuju povrede, profesionalna oboljenja i oboljenja u vezi sa radom, pri čemu se stvara osnova za fizičko, psihičko i socijalno blagostanje zaposlenih. Ono predstavlja jedno od osnovnih prava svake osobe, jer jedino bezbedna i zdrava radna sredina omogućavaju produktivan i kvalitetan život. Da bi se osigurao bezbedan sistem u jednoj kompaniji, neophodno je da se pristupi preventivnom delovanju i povezivanju svih značajnih subjekata na nacionalnom nivou, ali i međunarodno, poštujući evropske i Međunarodne propise.

Značaj bezbednosti i zdravlja na radu se sagledava sa humanog, socijalnog i ekonomskog stanovišta. Rad u humanim uslovima predstavlja zadovoljstvo svakom pojedincu, ali je u isto vreme i uspeh poslodavcu, kao i društvu u celini. Socijalno stanovište ogleda se u broju i ozbiljnosti nastalih povreda na radu, jer one utiču direktno na zaposlenog i poslodavca, a indirektno na porodicu zaposlenog i društvo u celini.

Težnja je da se, u skladu sa zakonom i drugim propisima iz ove oblasti, dostigne najviši nivo zdravstvene i psihofizičke zaštite. Iz tog razloga, uslovi rada, sredstva i organizacija rada moraju da budu prilagođeni potrebama

NAPOMENA:

Ovaj rad proistekao je iz master rada čiji mentor je bio dr Dejan Ubavin, red. prof.

radnika, a istovremeno, radnici treba da budu motivisani za aktivno uključanje u sve aktivnosti [1].

2. PREGLED STANJA U OBLASTI BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU U REPUBLICI SRBIJI

Polazna osnova za uspostavljanje nacionalnog sistema bezbednosti i zdravlja na radu, kreiranje nacionalne politike i nacionalne regulative u ovoj oblasti je pravo međunarodnih organizacija koje se tokom godina izuzetno razvilo, jer se u savremenom svetu rada, socijalnoj zaštiti i socijalnim pravima, kao instrumentima socijalne sigurnosti, daje poseban značaj.

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

Od svih kreiranih konvencija i zakona MOR-a i EU, nekoliko njih ima najveći značaj za uspostavljanje nacionalnog sistema i zakonskog okvira u oblasti bezbednosti i zaštite na radu. To su:

- Konvencija br. 155 o zaštiti na radu, zdravstvenoj zaštiti i radnoj sredini (U Republici Srbiji ratifikovana 1987. godine) [2];
- Konvencija br. 161 o službama medicine rada (U Republici Srbiji ratifikovana 1989. godine) [3];
- Konvencija br. 81 o inspekciji u industriji i trgovini (U Republici Srbiji ratifikovana 1956. godine) [4];
- Konvencija br. 135 o radničkim predstavnicima (U Republici Srbiji ratifikovana 1981. godine) [5];
- Opšta direktiva br 391/89 EEZ o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja bezbednosti i zdravlja na radu [6].

U Republici Srbiji, osnovno pravo na bezbednost i zdravlje na radu, organizovanje institucija i mehanizmi neophodni za ostvarivanje prava, uređuju se:

- Zakonima;
- Podzakonskim aktima;
- Normativima i standardima;
- Kolektivnim ugovorima;
- Aktom poslodavca i
- Ugovorom o radu.

Pravo na bezbednost i zdravlje na radu je zagarantovano Ustavom, a sistemska pitanja, prava, obaveze i odgovornosti, regulisana su odgovarajućim zakonima:

- Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu ("Sl. glasnik RS", br. 35/2023) [7];

- Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje) [8];
 - Zakon o zdravstvenoj zaštiti ("Sl. glasnik RS", br. 25/2019) [9];
 - Zakon o zdravstvenom osiguranju ("Sl. glasnik RS", br. 25/2019)[10];
 - Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju ("Sl. glasnik RS", br. 34/2003, 64/2004 - odluka USRS, 84/2004 - dr. zakon, 85/2005, 101/2005 - dr. zakon, 63/2006 - odluka USRS, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014, 142/2014, 73/2018, 46/2019 - odluka US, 86/2019, 62/2021, 125/2022 i 138/2022) [11];
 - Pravilnik o načinu i postupku procene rizika na radnom mestu i radnoj okolini ("Sl. glasnik RS", br. 72/2006, 84/2006 - ispr, 30/2010 i 102/2015) [14];
- kao i ostalim pravnim aktima koji bliže određuju propise vezane za konkretne oblasti rada.

3. PRIMENA I SPROVOĐENJE ZAKONSKIH ZAHTEVA U REPUBLICI SRBIJI

Ne postoji mera, a ni zvaničan dokument na osnovu koga može da se zaključi koliko se zakon za bezbedan i zdrav rad i ostali propisi poštuju od strane poslodavaca i zaposlenih u Republici Srbiji.

Neki od merila mogu biti inspekcijski nadzori, nacionalna priznanja za izuzetan doprinos koja se dodeljuju jednom godišnje, kao i broj povreda na radu koje beleži Uprava za bezbedan i zdrav rad.

Uprava je analizirala ukupno 11.380 povreda na radu (smrtne i teške povrede na radu), koje su se dogodile u 2022. godini na radnom mestu. Teške povrede koje su se dogodile pri dolasku i odlasku sa posla nisu predmet naredne analize. U analizi je zaključeno:

- Najveći broj povreda na radu zabeležen je u delatnostima prerađivačke industrije 289 (25,64 %) i saobraćaju i skladištenju 100 (8,87 %);
- Što se tiče broja zaposlenih kod poslodavca, najveći broj povreda na radu dogodio se kod poslodavaca koji imaju 500 i više zaposlenih: 484 (42,90 %) i kod poslodavaca koji imaju od 50 – 249 zaposlenih: 305 (27,06 %);
- Kada su u pitanju povrede na radu prema polu, muškarci (759) su doživeli veći broj povreda na radu u odnosu na žene (367);
- Najveći broj povreda na radu dogodio se kod zaposlenih starosti između 46-55 godina 344 (30,52 %) i kod zaposlenih starosti između 36-45 godina 266 (23,60 %);
- Kada su u pitanju povrede na radu u odnosu na stečeni nivo kvalifikacije, najveći broj povreda dogodio se licima sa stečenim četvrtim nivoom obrazovanja, (nivo 4) – srednje gimnazijsko obrazovanje u četvorogodišnjem trajanju: 388 (34,43 %) i licima sa trećim nivoom obrazovanja, (nivo 3) - srednje stručno obrazovanje u trogodišnjem trajanju, neformalno obrazovanje odraslih u trajanju od najmanje 960 sati obuke: 324 (28,75 %).

Može se zaključiti da kompanija koja ima više od 500 zaposlenih ima najveći rizik od nastanka povreda. Takođe, zaposleni starosti od 46-55 godina imaju veću tendenciju od povređivanja [13].

4. FORMIRANJE ANKETE

Za potrebe utvrđivanja nivoa svesti radno sposobnog stanovništva, kreirana je anketa. Anketa je sadržala 22 pitanja opšteg karaktera, sa ciljem da se istraži koliko Poslodavci poštuju obavezu informisanja i obučavanja zaposlenih pri zapošljavanju.

Prva 4 pitanja odnosila su se na lične podatke kandidata koji je popunjavao anketu, dok su ostalih 18 pitanja predstavljali upitnike o osnovnim pravima zaposlenih po pitanju socijalne zaštite, bezbednosti i zdravlja na radu, upravljanju hemikalijama, zaštiti od požara i postupanja u vanrednim situacijama.

Broj lica za popunjavanje ankete nije definisan. Anketa je distribuirana preko društvenih mreža, odnosno otvorenih grupa na Facebook-u, kao i na privatnoj stranici LinkedIn-a. Anketa je sprovedena u prvim mesecima 2023. godine. Jedini uslov za popunjavanje ankete bio je da je lice koje popunjava anketu u radnom odnosu, bilo zvanično ili nezvanično.

5. REZULTATI ANKETE

U anketi je učestvovalo 192 anketirana lica, od kojih je 190 u potpunosti ispunilo anketu, dok dva lica nisu dala odgovor na određeni broj pitanja.

Od ukupno 190 anketiranih lica koji su u potpunosti ispunili anketu, vidi se da je oko 95 njih upoznato sa pravima i obavezama koje imaju kao zaposleni, kao i reagovanju u slučaju vanrednih situacija. Oko 54 anketiranih lica nije dovoljno informisano, nesigurno je ili nezainteresovano, dok oko 40 anketiranih lica nije uopšte upoznato sa svojim pravima i obavezama, kao i pravilnom reagovanju u vanrednim situacijama.

Kada se sagledaju zbirni odgovori i odgovori anketiranih lica koji nisu uopšte upoznati sa svojim pravima (ukupno 94 anketirana lica), može da se zaključi da jedna polovina anketiranih lica ima informaciju o svojim pravima, dok jedna polovina anketiranih lica ne zna ili nije dovoljno informisano.

Prema datim odgovorima, može se zaključiti da oko 97 anketiranih lica u svojim radnim organizacijama ne koristi opasne materije. Takođe, oko 68 anketiranih lica jeste upoznato sa opasnim materijama i pravilnom upotrebom, dok oko 25 anketiranih lica nije informisano o ovoj temi u svojoj radnoj organizaciji, a koriste opasne materije. Iako nije veliki broj anketiranih lica koji nije informisan o ovoj temi, ipak postoji određena opasnost od nastanka povrede zaposlenog ili incidenta.

Takođe, prema datim odgovorima, vidi se da je 97 anketiranih lica upoznato sa procesom razvrstavanja otpada, odnosno da su Poslodavci u njihovim organizacijama kreirali proceduru za razvrstavanje otpada i uspešno je preneli na svoje zaposlene. Kod 22 anketirana lica, Poslodavci nisu kreirali proceduru za razvrstavanje otpada, ili je nisu na pravi način preneli svojim zaposlenima. Takođe, od 190 anketiranih lica, 72 njih ne razvrstava otpad na radnom mestu, što je značajno veliki broj, koji pokazuje da ni Poslodavci nemaju razvijenu svest o značaju razvrstavanja otpada.

Ono što je karakteristično kod svih kompanija u Republici Srbiji, kod kojih Poslodavci imaju razvijenu politiku o razvrstavanju i reciklaži otpada, jeste svest samih zaposlenih. Odnosno, iako Poslodavac prenese sve

potrebne informacije o značaju razvrstavanja i reciklaži otpada, zaposleni lično ne vode računa o tome, te mogu da smatraju da ih Poslodavac o ovim temama nije ni obavestio.

Generalno, tema o razvrstavanju otpada i reciklaži istog, ima malo udela u bilo kom sektoru u Republici Srbiji, i ceo proces razvijanja svesti o značaju zaštite životne sredine je na izuzetno niskom nivou.

Što se tiče odgovora na pitanje vezano za zaštitu od požara vidi se da je 148 anketiranih lica prilikom zaposlenja imalo obuku za zaštitu od požara, dok 42 anketirana lica nisu imala ovu obuku.

Prema Zakonu o zaštiti od požara, Poslodavac je dužan da prilikom zaposlenja, a najkasnije u roku od mesec dana, nove zaposlene obuču o pravilnom postupanju u slučaju požara, kao i o drugim relevantnim i bitnim temama iz oblasti zaštite od požara, što prema datim odgovorima, kod 42 anketirana lica, Poslodavci nisu ispoštovali ovu zakonsku obavezu, ili je nisu ispunili dovoljno jasno.

6. PREDLOG MERA ZA ZNAPREĐENJE INFORMISANOSTI STANOVNIŠTVA

Prema rezultatima analize može se zaključiti da je jedna polovina anketiranih lica adekvatno informisana o bezbednosti i zdravlju na radnom mestu, zaštiti životne sredine i reagovanju u vanrednim situacijama, dok jedna polovina anketiranih lica nije, što znači da nisu svi Poslodavci ozbiljno shvatili svoju obavezu informisanja zaposlenih.

Iz prakse se ujedno može zaključiti da, i pored obuka koje Poslodavci održavaju svojim zaposlenima, određeni broj zaposlenih lica nije zainteresovan da učestvuje u oblastima bezbednosti i zdravlja na radu, zaštiti životne sredine i reagovanju u vanrednim situacijama.

Kako bi se unapredilo stanje informisanosti zaposlenog stanovništva, neophodno je sprovesti određene mere i akcije, koje bi u isto vreme uključile i unapređenje svesnosti i znanje samih Poslodavaca, odnosno lica za bezbednost i zdravlje na radu.

Unapređenje informisanja stanovništva može da se izvede na više načina, a neki od njih su:

- Strožije kontrole od strane inspektora;
- Obaveza odlaska na seminare i treninge (Zakonski zahtev);
- Uvođenje standarda ISO 45001 i ISO 14001 u poslovanje;
- Uključivanje zaposlenih ili predstavnika zaposlenih u donošenje odluka;
- Unapređenje održavanja obuka;
- Radionice za zaposlene;
- Prijava potencijalne opasnosti;
- Plakati, brošure, video materijal;

7. PRIMER DOBRE PRAKSE

U organizaciji, koja je uzeta kao primer dobre prakse, neke od mera povećanja svesti su tokom godina sprovedene, što je dovelo do smanjenja broja povreda na radu.

Mere koje su sprovedene su:

1. Prijava potencijalne opasnosti – oktobar 2018. godine;
2. Stručni obilazak organizacije – oktobar 2018. godine;
3. ISO standardi 45001 i 14001 – avgust 2020. godine;
4. Radionice, plakati, brošure, video snimci – svakog 28. aprila, za dan Bezbednosti i zdravlja na radu

U organizaciji koja posluje od 2013. godine, vremenom se povećavao broj zaposlenih, tako da je na kraju 2022. godine, broj zaposlenih bio oko 1300, što u administrativnom (oko 100) i u proizvodnom delu.

Od kako je uvedena mera prijave potencijalne opasnosti, u oktobru 2018. godine, primetno je povećanje broja prijave tokom godine. Za tri meseca u prvoj godini prijavljeno je ukupno 106 potencijalnih opasnosti, dok je tokom cele 2022. godine prijavljeno ukupno 479 potencijalnih opasnosti. Jedina godina u ovom nizu u kojoj nije prijavljen veći broj potencijalnih opasnosti jeste 2020. godina, odnosno godina u kojoj je bio najveći pik virusa Korona, te je iz tog razloga i manji broj ljudi bio u organizaciji.

Prema podacima, može da se zaključi da je broj povreda na radu u padu od 2018. godine (24 povrede), dok je u 2022. godini bilo 3 povrede na radu, a 2021. godine u organizaciji se nije desila ni jedna povreda na radu.

Ako se uzme u obzir da su mere sprovedene 2018. godine (prijava potencijalne opasnosti i stručni obilazak organizacije), odnosno 2020. godine (ISO standardi), može se zaključiti da su mere dovele do toga da se poveća svest zaposlenih za brigu o bezbednom i zdravom radnom okruženju, što je u isto vreme dovelo do smanjenja povreda na radu.

8. ZAKLJUČAK

Republika Srbija približava se zakonskim zahtevima Evropske unije, s obzirom da je zakonska osnova u Republici Srbiji po pitanju Bezbednosti i zdravlja na radu, Socijalne zaštite, Zaštite životne sredine i reagovanja u vanrednim situacijama, na zavidnom nivou.

Nov Zakon za bezbednost i zdravlje na radu, primenjuje se od maja 2023. godine, i donosi nove odredbe, koje na efikasniji način usmeravaju poslovanje po pitanju bezbednosti i zdravlja na radu. Zakon zahteva konstantno usavršavanje lica za bezbednost i zdravlje na radu, odnosno saradnika i savetnika, kako će se lica imenovati nakon što im se izda Licenca. Ova novina će dovesti do toga da se kolege iz različitih sektora sreću i dele iskustva, dok u isto vreme unapređuju svoje znanje.

Promene su se u novom zakonu odnosile i na:

- Značenju pojedinih izraza;
- Pravu na bezbedan i zdrav rad;
- Sprovođenju postupka procene rizika;
- Donošenju akta o proceni rizika;
- Zaključivanju sporazuma o zajedničkom sprovođenju mera bezbednosti zdravlja na radu kad dva poslodavca dele radni prostor;
- Organizovanju poslova bezbednosti i zdravlja na radu;
- Uvođenju novih instituta u režim zaštite zaposlenih;
- Uvođenju elektronskog registra povrede na radu;
- Izmenjenim kaznenim odredbama.

Analizom ankete koja je sprovedena u januaru 2023. godine, koja je sadržala je 22 pitanja, i sastavni je deo analize ovog rada, zaključuje se da organizacije, odnosno Poslodavci i lica za bezbednost i zdravlje na radu ne ispunjavaju u potpunosti zahtevane zakonske odredbe, odnosno da polovina anketiranih lica nisu uopšte ili su delimično upoznati sa svojim pravima i obavezama, kao i obavezama Poslodavca, rukovanjem opasnim materijama i otpadom, odnosno načinom reagovanja u slučaju vanrednih situacija. Druga polovina anektiranih lica smatra da je dovoljno informisano o pitanjima navedenim u anketi.

Ono što još može da se zaključi, jeste da zaposleni i pored obuke koju su prošli od strane Poslodavca, i dalje ne poštuju sve navedene mere, odnosno zahteve za bezbedan i zdrav rad.

Analizom povreda na radu (ukupno 11380 povreda - smrtna i teške), koje su se dogodile u 2022. godini na radnom mestu, može se zaključiti da kompanija koja ima više od 500 zaposlenih ima najveći rizik od nastanka povreda, kao i da zaposleni starosti od 46-55 godina imaju veću tendenciju od povređivanja.

Neke od mera čije sprovođenje bi moglo da dovede do unapređenja stanja bezbednosti i zdravlja na radu u organizacijama, unapređenju svesti zaposlenih i smanjenju nastanka povrede na radu su:

- Strožije kontrole od strane inspektora;
- Obaveza odlaska na seminare i treninge (Zakonski zahtev radi sticanja licence za rad);
- Uvođenje standarda ISO 45001 i ISO 14001 u poslovanje;
- Uključivanje zaposlenih ili predstavnika zaposlenih u donošenje odluka;
- Unapređenje održavanja obuka;
- Radionice za zaposlene;
- Prijava potencijalne opasnosti;
- Plakati, brošure, video materijal.

Na primeru dobre prakse, može se uočiti promena u sferi bezbednosti i zdravlja na radu u organizaciji, koja je kroz nekoliko godina uvela određene mere za unapređenje, što je kao rezultat imalo povećanje svesti zaposlenih i smanjenje nastanka povreda na radu.

S obzirom da je nov zakon stupio na snagu tek pre nekoliko meseci, a prateći dokumenti su još uvek u izradi, rezultati ispunjenja novih zahteva mogu da se očekuju u narednom periodu.

9. LITERATURA

- [1] Prof. Dr M. Ivanjac, S. Luković, D. Mišljenović, „Bezbednost i zdravlje na radu – sindikalni priručnik“, Beograd;
- [2] *Konvencija 155 o zaštiti na radu, zdravstvenoj zaštiti i radnoj okolini*, Međunarodni ugovori, broj 7/87, 22.06.1981;
- [3] *Konvencija br. 161 o službama medicine rada* (1989. godine);
- [4] *Konvencija br. 81 o inspekciji u industriji i trgovini* (1956. godine);
- [5] *Konvencija br. 135 o radničkim predstavnicima* (1981. godine);

[6] *Opšta direktiva EU br 89/391/EES o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja bezbednosti i zdravlja na radu*, Službeni list 183, 29.06.1989;

[7] *Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu* ("Sl. glasnik RS", br. 35/2023);

[8] *Zakon o radu* ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje);

[9] *Zakon o zdravstvenoj zaštiti* ("Sl. glasnik RS", br. 25/2019);

[10] *Zakon o zdravstvenom osiguranju* ("Sl. glasnik RS", br. 25/2019);

[11] *Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju* ("Sl. glasnik RS", br. 34/2003, 64/2004 - odluka USRS, 84/2004 - dr. zakon, 85/2005, 101/2005 - dr. zakon, 63/2006 - odluka USRS, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014, 142/2014, 73/2018, 46/2019 - odluka US, 86/2019, 62/2021, 125/2022 i 138/2022);

[12] *Ustav Republike Srbije*, („Sl. glasnik RS“, br 98/06);

[13] *Izveštaj o radu za 2022 godinu*, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Uprava za bezbednost i zdravlje na radu, Beograd, 2023. godine;

[14] *Pravilnik o načinu i postupku procene rizika na radnom mestu i radnoj okolini* ("Sl. glasnik RS", br. 72/2006, 84/2006 - ispr, 30/2010 i 102/2015);

[15] *Pravilnik o prethodnim i periodičnim lekarskim pregledima zaposlenih na radnim mestima sa povećanim rizikom* („Sl. glasnik RS“, br. 120/2007, 93/2008, 53/2017);

[16] *Pravilnik o postupku pregleda i provere opreme za rad i ispitivanja uslova radne okoline* („Sl. glasnik RS“, br. 94/2006, 108/2006 (ispravka), 114/2014, 102/2015);

[17] *Pravilnik o sadržaju i načinu izdavanja obrasca izveštaja o povredi na radu i profesionalnom oboljenju* („Sl. glasnik RS“, br. 72/2006, 84/2006 (ispravka), 4/2016, 106/2018, 14/2019);

[18] *Pravilnik o obezbeđivanju oznaka za bezbednost i/ili zdravlje na radu* („Sl. glasnik RS“, br. 95/2010, 108/2017);

[19] *Zakon o upravljanju otpadom* („Sl. glasnik RS“, br. 36/2009, 88/2010, 14/2016, 95/2018 – dr.zakon i 35/2023);

[20] Doru Costin Darabont, Anca Elena Antonov, Costica Bejinariu, *Key elements on implemting an occupational health and safety management system using ISO 45001 standard*, MSE 2017.

Kratka biografija:



Anita File rođena je u Subotici 1995. god. Master rad na Fakultetu tehničkih nauka iz oblasti Inženjerstva zaštite na radu odbranila je 2023.god.

kontakt: afile995@yahoo.com



dr Dejan Ubavin rođen je u Novom Sadu 1980. god. Doktorirao je 2012. god. na Fakultetu tehničkih nauka na temama iz oblasti upravljanja otpadom.

kontakt: dejanubavin@uns.ac.rs