



**Република Србија**  
**МИНИСТАРСТВО ЗА РАД,**  
**ЗАПОШЉАВАЊЕ, БОРАЧКА**  
**И СОЦИЈАЛНА ПИТАЊА**  
**Инспекторат за рад**

**МЕТОДОЛОГИЈА**  
**ЗА ВРШЕЊЕ**  
**ОПШТЕГ-ИНТЕГРИСАНОГ**  
**ИНСПЕКЦИЈСКОГ НАДЗОРА**  
**У ОБЛАСТИ РАДНИХ ОДНОСА И**  
**БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ**

---

Београд, 2014. година

# Садржај

## ПРВИ ДЕО

### ОБЛАСТ РАДНИХ ОДНОСА

Страна

I.	Утврђивање радноправног статуса лица затечених на раду	4
II.	Правилник о организацији и систематизацији послова	10
III.	Уређивање права, обавеза и одговорности из области радних односа	11
IV.	Радно време	13
V.	Одмори и одсуства	17
VI.	Заштита запослених	18
VII.	Зарада, накнада зараде, накнада трошкова и друга примања	21

## ДРУГИ ДЕО

### ОБЛАСТ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ

I.	Уређивање права, обавеза и одговорности у области безбедности и здравља на раду	24
II.	Организовање послова за безбедност и здравље на раду	25
III.	Акт о процени ризика	27
IV.	Прва помоћ	29
V.	Евиденције у области безбедности и здравља на раду	30
VI.	Оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад	32
VII.	Средства и опрема за личну заштиту на раду	34
VIII.	Повреда на раду, професионално обољење и обољење у вези са радом –извештавање	34
.		
IX.	Прописани лекарски прегледи запослених	35
X.	Превентивни и периодични прегледи и испитивања опреме за рад и услова радне околине	36

**ПРВИ ДЕО**  
**ОБЛАСТ РАДНИХ ОДНОСА**

# **I. УТВРЂИВАЊЕ РАДНОПРАВНОГ СТАТУСА ЛИЦА ЗАТЕЧЕНИХ НА РАДУ**

**(чл. 24, 25, 30.-37. и 197.-202. Закона о раду-у даљем тексту ЗОР)**

## **1. Утврђивање података о послодавцу и затечених на раду**

### **I.1. Инспекцијским надзором се утврђује:**

Општи подаци:

- назив послодавца,
- седиште послодавца,
- адреса одвојене јединице послодавца ако се у њој врши надзор,
- назив органа код кога је послодавац регистрован, број решења о регистрацији и датум доношења решења,
- матични број послодавца, шифра делатности, ПИБ, број телефона послодавца, e-mail послодавца
- име, име оца и презиме предузетника или одговорног лица код послодавца, његов ЈМБГ и пребивалиште, e-mail одговорног лица
- број лица затечених на раду и подаци о њиховом идентитету, као и на основу које документације је утврђен
- да ли послодавац присуствује надзору- ако не присуствује, да ли је за то одредио неко друго лице, ако не присуствује и није одредио друго лице – навести имена лица затечених на раду који присуствују надзору.

Уколико је послодавац присутан надзору, након узимања података од затечених лица и изјава о времену почетка рада и начина радног ангажовања омогућује се послодавцу да се о томе изјасни .

Уколико послодавац не присуствује надзору, а одредио је лице које ће истом присуствовати, након узимања података од затечених лица и изјава о времену почетка рада и начина радног ангажовања омогућује се присутном лицу да се о томе изјасни .

Уколико послодавац није присутан надзору и није одредио лице које ће истом присуствовати, узимају се подаци од затечених лица и изјаве о времену почетка рада и начина радног ангажовања, а записником се оставља рок од 24 сата послодавцу (или други примерени рок у зависности од конкретне ситуације) да се изјасни о горе наведеном.

### **1.2. Подаци који се узимају од затечених на раду**

Пре давања изјаве затечени на раду се упозорава да изјаву инспектору рада даје под кривичном и материјалном одговорношћу. Од затеченог на раду се узима изјава о следећем:

- име (име оца) презиме,
- датум и место рођења и ЈМБГ
- адреса пребивалишта или боравишта,
- да ли је затечено лице члан породичног домаћинства оснивача радње (брачни друг, родитељи и деца), уколико је затечен да ради без закљученог уговора о раду, са циљем да се утврди да ли је основ његовог радног ангажовања у складу са чл.89. Закона о привредним друштвима уколико код послодавца нема заснован радни однос, тј. закључен уговор о раду,

- на којим пословима ради , уз навођење непосредног опажања инспектора које је послове радио у моменту надзора (навести по могућности неку од специфичности послова – носио униформу, радио на машини, навести врсту машине и сл.),
- време почетка рада, односно ступања на рад,
- подаци о радном времену (ради сваког дана по колико сати, ради викендом и сл.),
- да ли затечени на раду зна да ли је закључио уговор о раду са послодавцем или неки други уговор о радном ангажовању, да ли му је послодавац предао примерак закљученог уговора о раду.

## **2. Поступање инспектора рада**

### **2.1. Поступање инспектора рада кад затечено лице има закључен уговор о раду**

Утврђује се да ли се примерак уговора или копија уговора налази у пословном простору где запослени ради

#### **а) Уколико је лице старије од 18 година, утврђује се:**

- датум закључења и број уговора о раду
- да ли је потписан од стране тог запосленог и послодавца код кога је затечен на рад, **те утврдити да ли је уговор о раду закључен у име послодавца од стране лица утврђеног законом, општим актом послодавца, или лица кога су они овластили**
- да ли је закључен на неодређено или одређено време и од ког датума, са пуним или непуним радним временом.

Кад је у питању уговор о раду на одређено време, утврдити рок на који је заснован радни однос, као и да ли је рок трајања уговора о раду на одређено време на дан вршења надзора у складу са чл.37. Закона о раду.

Уколико у уговору о раду није утврђено време на које се закључује, у записнику се констатује да се сматра да је уговор о раду закључен на неодређено време.

**б) Уколико је лице старије од 15, а млађе од 18 година, поред чињеница напред наведених утврдити и следеће:**

- да ли постоји писмена сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца,
- да ли постоји налаз надлежног здравственог органа којим се утврђује да је лице способно за обављање послова за које се заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље,
- да ли је послодавац извршио пријаву запослених/лица која су радно ангажована код њега на обавезно пензијско и инвалидско осигурање у року од 3 дана од дана запослења, односно од дана закључења уговора о раду или обављања послова, надлежној филијали Фонда, односно на здравствено осигурање у року од 8 дана од дана запослења, односно закључења уговора о раду или обављања послова надлежној филијали Фонда

## **Предузимање мера**

- ако лице узраста од 15-18 година има закључен уговор о раду, али нема сагласност родитеља или налаз надлежног здравственог органа-решењем донетим у смислу члана 269. Закона о раду ("Службени гласник РС" број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), (у даљем тексту – ЗОР) се налаже од стране инспектора рада да овакво лице престане са радом док

не испуни горе наведене услове, а против послодавца се подноси захтев за покретање прекршајног поступка због прекршаја из члана 274. став 1. тачка 2. и ст. 2. и 3. ЗОР,

-ако послодавац није извршио пријаву на обавезно социјално осигурање, решењем се налаже послодавцу да достави наведене пријаве надлежним службама социјално осигурања, а против послодавца се подноси захтев за покретање прекршајног поступка у смислу Закона о пензијском и инвалидском осигурању и Закона о здравственом осигурању,

-ако лице затечено на раду нема навршених 15 година живота, донеће се решење у смислу члана 269. ЗОР којим се налаже престанак таквог рада;

-уколико послодавац није предао примерак закљученог уговора о раду запосленом донеће се решење у смислу члана 269. ЗОР којим се налаже послодавцу да отклони утврђену неправилност, а против послодавца се подноси захтев за покретање прекршајног поступка у смислу чл.275. став 1. тачка 2. ЗОР.

-уколико се у пословном простору у коме запослени ради не налази примерак уговора или копија уговора о радном ангажовању запосленог, а уговор је закључен, решењем у смислу члана 269. ЗОР се налаже послодавцу да отклони утврђену неправилност, а против послодавца се подноси захтев за покретање прекршајног поступка у смислу чл.276. став 1. тачка 1. ЗОР.

## **2.2. Поступање инспектора рада кад затечено лице нема уговор о раду нити било какав уговор у складу са законом**

Утврђује се да ли је затечено лице члан породичног домаћинства послодавца тј. да ли ради код послодавца у смислу чл. 89. Закона о привредним друштвима, да ли је незапослено лице, запослено са непуним радним временом, да ли је старосни пензионер; да ли се налази на евиденцији незапослених лица, као и да ли прима новчану накнаду као незапослено лице у смислу Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености; да ли жели да настави са радом код послодавца и да закључи уговор о раду.

Узима се изјава послодавца на горе наведене чињенице, а уколико не присуствује надзору, или нема за то овлашћено лице, оставља му се **кратак** рок за изјашњење на чињенице утврђене записником.

### **Предузимање мера**

По протеклу остављеног рока за изјашњење, доноси се решење у смислу члана 269.ЗОР, којим се налаже послодавцу:

-да са запосленим закључи уговор о раду на неодређено време почев од дана ступања на рад којим ће регулисати права, обавезе и одговорности из области радних односа (чл.269. став 2.ЗОР), као и да га пријави на обавезно социјално осигурање од првог дана ступања на рад,

-уколико запослени изјави да не жели да са послодавцем закључи уговор о раду, односно други одговарајући уговор, решењем се налаже послодавцу да такво лице престане са радом (чл.269. став 1.ЗОР).

Против послодавца се у оба случаја подноси захтев за покретање прекршајног поступка, а у смислу члана 273. став 1. тачка 1. и ст. 2. и 3.ЗОР.

## **2.3. Поступање инспектора рада кад има закључен уговор о обављању привремених односно повремених послова**

**а.) путем омладинске и студентске задруге (члан 198.ЗОР)**

- проверава се да ли је лице члан омладинске или студентске задруге у складу са прописима о задругама,

-да ли постоји упут од стране омладинске и студентске задруге за затечено лице на раду код послодавца,

-да ли је уговор о обављању привремених и повремених послова потписан од стране наведеног послодавца и радно ангажованог лица,

-које послове лице обавља код послодавца ( да ли се ради о пословима који по својој природи не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, да ли је у питању замена одсутног радника, сезонски послови, или привремено повећање обима посла, који не трају дуже од 120 радних дана у календарској години),

-утврдити (на основу евентуалне евиденције присутности на раду, уколико се води код послодавца, или ако не, на основу изјаве радно ангажованог лица и послодавца), колико радних дана је провео на раду, имајући у виду да овакво радно ангажовање може трајати најдуже 120 радних дана у календарској години,

-утврдити да ли је спроведена пријава од стране омладинске задруге филијали Фонда за пензијско и инвалидско осигурање, на обавезно пензијско и инвалидско осигурање лица која имају навршених 26 година живота, односно без обзира на године живота, ако нису на школовању и које је радно ангажовано путем исте, и то квартално, а најкасније у року од 8 дана од истека календарске године ,

-да ли је послодавац извршио пријаву на обавезно здравствено осигурање надлежној служби Завода за здравствено осигурање, у року од 8 дана од дана ступања на рад, ако се ради о лицима која имају навршених 26 година живота, односно без обзира на године живота, ако нису на школовању,

-да ли је пријавио лице на обавезно осигурање за случај повреде на раду и професионалног обољења надлежној служби Завода за здравствено осигурање, ако лице има до 26 година живота и налази се на школовању.

#### **б.) Приликом радног ангажовања није посредовала омладинска или студентска задруга (члан 197. Закона о раду)**

- утврдити статус радно ангажованог лица у смислу да ли је исто:

- незапослено лице,
- запослени који ради непуно радно време до пуног радног времена,
- корисник старосне пензије.

Након тога проверити уговор и садржину уговора , као у тачки а)-алинеја 3-5 , као и пријаву на обавезно пензијско и инвалидско осигурање и здравствено осигурање (ако лица нису осигурана по другом основу), које је дужан послодавац да достави надлежним службама обавезног социјалног осигурања у року од **3 дана** од дана ступања радно ангажованог лица на рад.

#### **Предузимање мера**

Ако послодавац нема закључен уговор о обављању привремених и повремених послова, а недвосмислено се утврди да су наведени послови привременог, односно повремених карактера, решењем донетим у смислу члана 269.ЗОР се налаже послодавцу да са лицем за које постоји упут од стране омладинске или студентске задруге и које може бити члан омладинске или студентске задруге у складу са прописима о задругама, закључи наведени уговор, а против послодавца се подноси захтев за покретање прекршајног поступка, у смислу члана 273. став 1. тачка 1. и ст. 2. и 3.ЗОР.

Ако лице које има навршених 26 година живота, или без обзира на године живота, ако се не налази на школовању, није пријављено на обавезно социјално осигурање од

стране послодавца (омладинске задруге), решењем се налаже послодавцу-омладинској задрузи да ово лице пријави на исто (пензијско-инвалидско и здравствено осигурање), ако није по другом основу осигурано, а против послодавца (омладинске задруге) се подноси захтев за покретање прекршајног поступка у смислу Закона о пензијском и инвалидском осигурању (водити рачуна о наведеним роковима у којима је омладинска задруга у обавези да изврши пријаву радно ангажованог лица на пензијско и инвалидско осигурање), и у смислу Закона о здравственом осигурању.

Ако лице има до 26 година живота и налази се на школовању, а послодавац га није пријавио на обавезно осигурање за случај повреде на раду и професионалног обољења, решењем се налаже послодавцу да га пријави на исто,

Ако се утврди да лице не може бити члан омладинске или студентске задруге у складу са прописима о задругама, или да послови немају привремени, односно повремени карактер, решењем се налаже послодавцу да лице престане са радом код послодавца по наведеном правном основу, а против послодавца се подноси захтев за покретање прекршајног поступка у смислу члана 273. став 1. тачка 1. и ст. 2. и 3.ЗОР.

Ако послодавац нема закључен уговор о обављању привремених и повремених послова са затеченим лицем, а недвосмислено се утврди да су наведени послови привременог, односно повремених карактера, решењем се налаже послодавцу да са лицем закључи наведени уговор, а против послодавца се подноси захтев за покретање прекршајног поступка, у смислу члана 273. став 1. тачка 1. и ст. 2. и 3. ЗОР.

Ако је послодавац закључио уговор о обављању привремених и повремених послова са запосленим лицем са пуним радним временом или инвалидским пензионером, или је лице ангажовано на пословима који по природи нису привремени или повремени, решењем ће се наложити послодавцу да такво лице престане са радом по овом правном основу, а против послодавца ће се поднети захтев за покретање прекршајног поступка, у смислу члана 273. став 1. тачка 1. и ст. 2. и 3.ЗОР.

Ако лице није пријављено на обавезне видове осигурања, а није по другом основу осигурано, послодавцу се решењем налаже да поднесе пријаву надлежним службама осигурања, а против послодавца се подноси захтев за покретање прекршајног поступка, ако за то постоји правни основ.

#### **2.4. Поступање инспектора рада кад затечено лице има закључен уговор о делу**

Кад затечено лице има закључен уговор о делу (члан 199.ЗОР) утврђује се:

- број уговора и датум када је закључен
- назив послова и време на које се закључује
- да ли лице ангажовано по овом основу обавља послове који су ван делатности послодавца, што је једино правно могуће
- као и да ли је уговорена накнада за рад по овом основу.

#### **Предузимање мера**

Ако је предмет уговора о делу посао из делатности послодавца, решењем се налаже послодавцу да престане са радним ангажовањем лица по овом основу, а против послодавца се подноси захтев за покретање прекршајног поступка, а у смислу члана 273. став 1. тачка 1. и ст. 2. и 3. ЗОР.

#### **2.5. Поступање инспектора рада кад затечено лице има закључен уговор о стручном оспособљавању и усавршавању**



Кад затечено лице има закључен уговор о стручном оспособљавању или стручном усавршавању (члан 201.ЗОР) утврђује се:

-број уговора, датум закључења и предмет уговора, као и радно правни статус лица које је по овом основу ангажовано код послодавца:

1. када је закључен уговор о стручном оспособљавању утврђује се да ли је закључен са циљем обављања приправничког стажа или полагања стручног испита, те се констатује којим је законом или правилником обављен приправнички стаж или положен стручни испит за одређене послове (утврдити које) предвиђен као посебан услов за самосталан рад у струци;

-утврђује се колико траје приправнички стаж у складу са законом или правилником, као и који је период утврђен за обучавање ради полагања стручног испита;

-утврђују се околности под којима је одређено лице затечено да обавља одређене послове: утврђује се које послове треба да обавља по основу закљученог уговора о обављању стручног оспособљавања; утврђује се које је конкретно послове обављао у моменту надзора; када је започео приправнички стаж односно обучавање ради полагања стручног испита; да ли је послове обављао сам или је имао ментора, односно лице које га је стручно оспособљавало; да ли је оспособљавање вршено на начин и по поступку утврђеном законом или правилником, ако је истим то утврђено.

2. када је закључен уговор о стручном усавршавању и стицању посебних знања и способности за рад у струци, односно обављања специјализације, утврђује се да ли је донет програм стручног усавршавања, односно програм специјализације, у складу са којим посебним прописом је донет наведени програм и колико исто може временски да траје ;

-утврђују се околности под којима је одређено лице затечено да обавља одређене послове: утврђује се које послове треба да обавља по основу закљученог уговора о стручном усавршавању и стицању посебних знања и способности за рад у струци, односно обављања специјализације, које је послове обављао у моменту надзора, када је започео да обавља стручно усавршавање, односно специјализацију, да ли је послове обављао сам или је имао ментора, да ли је исто вршено по донетом програму усавршавања, односно специјализације,

а све у циљу да се утврди да ли су наведени уговори закључени у смислу чл.201. Закона о раду, или се ради о злоупотреби наведеног радно-правног института.

### **Предузимање мера**

Ако се утврди да предмет уговора о стручном оспособљавању, односно уговора о стручном усавршавању није у складу са законом, односно да нису испуњени сви елементи из чл.201. Закона о раду који претпостављају постојање услова за закључивање наведених уговора (истекао могући рок ангажовања по наведеном основу, лице не обавља послове за које је закључило наведени уговор, послове обавља сам, приправнички стаж или положен стручни испит није законом или правилником (о организацији и систематизацији послова) утврђен као посебан услов за самосталан рад у струци, послодавац није донео програм усавршавања, односно специјализације у складу са посебним прописом), решењем се налаже да радно ангажовано лице престане са радом код послодавца по наведеном правном основу основу, а против послодавца се подноси захтев за покретање прекршајног поступка, у смислу члана 273. став 1. тачка 1. и ст. 2. и 3. ЗОР.

### **2.6. Поступање инспектора рада кад затечено лице има закључен уговор о допунском раду**

Кад затечено лице има закључен уговор о допунском раду (члан 202. ЗОР) утврђује се:

-број уговора, датум закључења и предмет уговора, као и уговорена накнада,  
-да ли запослени има заснован радни однос са пуним радним временом код другог послодавца.

-која је уговорена накнада.

### **Предузимање мера**

Ако се утврди да радно ангажовано лице по уговору о допунском раду, није код другог послодавца у радном односу са пуним радним временом, решењем се налаже послодавцу да престане са радним ангажовањем лица по овом основу, а против послодавца се подноси захтев за покретање прекршајног поступка у смислу члана 273. став 1. **тачка 1.** и ст. 2. и 3. ЗОР.

Ако је послодавац горе наведеним уговорима уговорио исплату накнаде, послодавац је дужан да надлежним службама осигурања поднесе пријаву о уплати доприноса по основу уговорене накнаде, у роковима утврђеним посебним законима (Законом о пензијском и инвалидском осигурању и Законом о здравственом осигурању). Уколико то није учинио, инспектор рада ће обавестити ове службе о горе наведеном.

## **II. ПРАВИЛНИК О ОРГАНИЗАЦИЈИ И СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ ПОСЛОВА**

### **1. Инспекцијским надзором се утврђује:**

-колико послодавац има запослених, те уколико послодавац има 11 и више запослених-констатује се да ли је донео правилник,

-утврђује се ко је донео правилник, односно да ли је донет од стране надлежног органа код послодавца,

-утврђује се да ли је правилником утврђен назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме,

-утврђује се да ли је за обављање одређених послова утврђено највише два узастопна степена стручне спреме

### **2. Предузимање мера**

Уколико послодавац није донео наведени правилник, или га није донео овлашћени орган, решењем донетим у смислу члана 269.ЗОР се послодавцу налаже доношење истог, од стране надлежног органа послодавца у смислу члана 24.ЗОР.

Уколико је послодавац донео правилник, али исти нема све елементе из члана 24.ЗОР, доноси се указивање у смислу члана 31.Закон о државној управи ("Службени гласник РС" бр.20/92, 48/93) којим се послодавцу оставља рок од 60 дана да усклади одредбе овог општег акта са Законом.

Правилник садржи опис послова, међутим исти не може садржати формулацију да се у оквиру одређене групе послова обављају "и други послови по налогу непосредног руководиоца" или слично, јер сагласно одредби члана 24.ЗОР, сви послови морају бити одређени, што значи јасно дефинисани, те уколико правилник ипак садржи наведену

формулацију, инспектор рада ће такође донети указивање ради отклањања наведене неусаглашености овог општег акта са законом.

### **III. УРЕЂИВАЊЕ ПРАВА, ОБАВЕЗА И ОДГОВОРНОСТИ ИЗ ОБЛАСТИ РАДНИХ ОДНОСА**

#### **1. Инспекцијским надзором се утврђује:**

1.1. Ако су права, обавезе и одговорности из области радних односа код послодавца утврђена колективним уговором, инспекцијским надзором се **утврђује:**

- да ли је код послодавца регистрована синдикална организација
- да ли је синдикалној организацији утврђена репрезентативност у смислу чл. 223, 226, 227. ЗОР
- ако има више синдикалних организација које нису репрезентативне, да ли је закључен споразум о удруживању ради испуњења услова репрезентативности и учествовања у закључивању колективног уговора (члан 249. ЗОР),
- да ли је постигнута сагласност за закључивање колективног уговора,
- ако су горе наведени услови испуњени, проверити да ли је колективни уговор код послодавца важећи, с обзиром да се сагласно члану 263. ЗОР закључује на период од три године, односно, утврдити да ли је можда отказан од стране послодавца или синдиката или споразумом свих учесника, у смислу члана 264. ЗОР, као и да ли је од дана отказа или закључивања наведеног споразума прошло више од 6 месеци, у ком случају се не може сматрати да код послодавца постоји закључен колективни уговор.
- утврдити да ли су колективни уговор потписали овлашћено лице за заступање код послодавца, ако је послодавац правно лице, односно предузетник, а када је послодавац јавно предузеће или јавна служба-и оснивач, односно орган кога он овласти, као и репрезентативни синдикат код послодавца.

1.2. Ако су права, обавезе и одговорности из области радних односа код послодавца утврђена правилником о раду, инспекцијским надзором се **утврђује:**

- да ли су испуњени услови из члана 3. став 2. ЗОР, у конкретном предмету контроле, да се права, обавезе и одговорности запослених утврде правилником о раду,
- да ли је правилник о раду достављен репрезентативном синдикату у року од 7 дана од дана његовог ступања на снагу уколико код послодавца постоји репрезентативни синдикат;
- ко је донео правилник о раду (чл.3 став 6. и 7. Закона о раду), односно да ли га је домнео надлежни орган у складу са наведеним чланом закона;

1.3. Ако су права, обавезе и одговорности код послодавца регулисана уговором о раду инспекцијским надзором се **утврђује:**

- да ли уговор о раду садржи све елементе из члана 33. ЗОР, с тим да се при томе мора имати у виду одредба члана 33. став 2. ЗОР, која утврђује да се на права, обавезе и одговорности која нису утврђена уговором о раду, примењују одговарајуће одредбе закона и општег акта. Такође се утврђује, уколико послодавац има до 10 запослених, а права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду није регулисао општим актом, односно колективним уговором, да ли уговор о раду садржи и ова права, обавезе и одговорности,

-случајеве и време трајања плаћеног одсуства (члана 77. ЗОР)  
-одредбе о износу накнаде трошкова на које запослени има право у смислу члана 118. ЗОР.

-уколико уговор о раду не садржи елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог; рокове за исплату зараде и других примања на која запослени имају право, као и трајање дневног и недељног радног времена, утврдити да ли је у уговору назначено којим су актом наведена права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

## 2. Предузимање мера

Уколико се утврди да права, обавезе и одговорности из области радних односа нису уређени општим актом, као ни уговором о раду, инспектор рада доноси решење у смислу члана 269. ЗОР којим налаже послодавцу да права, обавезе и одговорности из радног односа уреди општим актом, односно уговором о раду.

Уколико се утврди да су права, обавезе и одговорности из области радних односа уређена општим актом, али да поједине његове одредбе нису у складу са ЗОР, општим колективним уговором уколико је закључен, или посебним колективним уговором уколико је закључен у грани или делатности којој припада послодавац, донеће се указивање на основу члана 31. Закона о државној управи. У случају да послодавац не поступи у складу са указивањем, може се покренути поступак пред Уставним судом за оцену уставности и законитости.

Када су права, обавезе и одговорности код послодавца регулисана уговором о раду, у случају да се утврди да уговор о раду не садржи све елементе из чл. 33, 77. и 118. ЗОР, решењем у смислу члана 269. ЗОР ће се наложити послодавцу да утврди у уговору о раду недостајуће елементе.

Уколико се утврди да поједине одредбе уговора о раду нису у складу са законом, као и општим актом, инспектор рада ће решењем донетим у смислу члана 269. ЗОР наложити послодавцу да отклони утврђене неправилности, тако што ће одређено право, обавезу и одговорност запосленог и послодавца утврдити у складу са законом, односно општим актом. Такође, у зависности од конкретног случаја, инспектор рада може у горе наведеном случају, на утврђене неправилности упозорити послодавца у складу са чланом 27. став 2. Закона о државној управи, а у случају да не поступи по упозорењу, донети решење у горе наведеном смислу.

У току надзора имати у виду да одредбе колективног уговора код послодавца, правилника о раду и уговора о раду, морају бити у сагласности са законом, општим колективним уговором и посебним колективним уговором (чл. 256. ЗОР).

**НАПОМЕНА:** Радно правни институти, који треба да буду уређени општим актом код послодавца:

**1.** скраћено радно време на пословима са посебним условима рада утврђеним Законом или Општим актом (члан 52. ЗОР); **2.** критеријуми за утврђивање дужине годишњег одмора (члан 69. став 2. ЗОР); **3.** плаћено одсуство до пет радних дана (члан 77. став 1. ЗОР.); **4.** зарада-елементи за утврђивање основне зараде и радног учинка – (чл. 104. и 107. ЗОР); **5.** проценти за увећање зараде (члан 108. ЗОР) **6.** рокови за исплату зараде (члан 110.ЗОР); **7.** накнада трошкова за долазак и одлазак са рада, најмање у висини цене превозне карте у јавном саобраћају (члан 118. став 1. тачка 1. ЗОР) **8.** накнада трошкова за време проведено на службеном путу у земљи (члан 118. тачка 2. ЗОР); **9.** накнада трошкова за долазак и одлазак са рада, најмање у висини цене превозне карте у јавном саобраћају (члан 118. став 1. тачка 1. ЗОР.); **10.** трошкови смештаја и исхране за рад на терену, ако послодавац није обезбедио смештај и исхрану без накнаде (члан 118. тачка 4. ЗОР); **11.** накнада трошкова

за исхрану у току рада и накнада трошкова за регрес за коришћење годишњег одмора (члан 118. став 1. тач. 5. и 6. ЗОР); **12.** накнада зараде за време прекида рада по налогу државног органа, надлежног органа послодавца због не обезбеђивања безбедности и здравља на раду (члан 117. став 1. ЗОР); **13.** друга примања запосленог (члан 119.ЗОР); **14.** начин утврђивања накнаде штете (члан 163. став 5. ЗОР); **15.** шта се сматра имовином веће вредности у случају удаљења запосленог са рада (члан 165. став 1.тачка 2. ЗОР); **16.** дужина трајања отказног рока, као и накнада зараде за време отказног рока (члан 189. **став 1. и 3.** ЗОР); **17.** начин објављивања колективног уговора (члан 267. став 2. ЗОР), за послодавце који имају закључен колективни уговор.

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено.

Ако општи акт утврђује неповољније услове рада од услова утврђених законом, примењују се одредбе закона (члан 9. ЗОР).

Поједине одредбе уговора о раду којима се утврђују неповољнији услови рада од услова утврђених законом и општим актом, односно које се заснивају на нетачном обавештењу од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог - ништаве су.

Ништавост одредаба уговора о раду утврђује се пред надлежним судом. Право да се захтева утврђивање ништавости не застарева.

## **IV. РАДНО ВРЕМЕ** **(чл.50.-63. ЗОР)**

### **1. Пуно радно време**

#### **1.1. Инспекцијским надзором се утврђује:**

- на који начин је регулисано пуно радно време. Од послодавца тражити на увид општи акт (колективни уговор или правилник о раду) односно уговор о раду.

#### **1.2. Предузимање мера**

У случају да је општим актом послодавца пуно радно време регулисано супротно одредбама члана 51. ЗОР (одређено дуже пуно радно време од 40 часова недељно или краће од 36 часова, а не односи се на запослене који раде са скраћеним радним временом у смислу члана 52. ЗОР), инспектор рада ће донети указивање у смислу члана 31. Закона о државној управи, којим ће указати послодавцу на потребу да одредбе свог општег акта усклади са ЗОР.

У случају да је уговором о раду горе наведени радно правни институт регулисан супротно одредбама ЗОР, инспектор рада ће решењем наложити послодавцу да отклони утврђену повреду ЗОР тако што ће утврдити радно време запосленом у трајању од најдуже 40 часова недељно.

Повреда наведене одредбе није прекршајно кажњива.

## **2. Непуно радно време**

### **2.1. Инспекцијским надзором се утврђује:**

-да ли је запослени код кога је у уговору о раду закљученом са послодавцем наведено непуно радно време пријављен на обавезно социјално осигурање, као и да ли постоји евиденција о радном времену која прати то непуно радно време, односно да ли тај запослени можда ради и дуже од тог непуног радног времена код истог послодавца, па у случају да утврди да постоји повреда одредбе члана 51. ЗОР, у том смислу да запослени ради и дуже од уговореног непуног радног времена, утврђује да постоји незаконити прековремени рад у смислу повреде одредбе члана 53. ЗОР, под условом да исти траје дуже од 8 часова недељно, односно повреде одредбе члана 193. ЗОР јер о раду дужем од пуног радног времена није одлучио решењем.

### **2.2. Предузимање мера**

Инспектор рада ће поднети против послодавца захтев за покретање прекршајног поступка због прекршаја кажњивог по члану 274.став 1. тачка 3. и ст. 2. и 3. ЗОР, ако утврди да је послодавац запосленом одредио прековремени рад супротно одредбама ЗОР.

## **3. Скраћено радно време**

### **3.1. Инспекцијским надзором се утврђује:**

- да ли код послодавца постоје радна места са повећаним ризиком,
- да ли је одлука послодавца о увођењу скраћеног радног времена донета на основу стручне анализе.
- да ли је организација која је за потребе послодавца вршила стручну анализу овлашћена за вршење тих послова у смислу прописа о безбедности и здрављу на раду.
- да ли је одлука послодавца о увођењу скраћеног радног времена донета пре или после урађене стручне анализе, да ли су послови са скраћеним радним временом прецизирани у правилнику о организацији и систематизацији послова код послодавца са јасним одређењем колико износи то скраћење радног времена и да ли је дужина скраћења радног времена у складу са законом (не дуже од 10 часова). Инспектор рада треба да тражи на увид евиденцију о радном времену код послодавца за оне запослене који раде на пословима на којима је уведено скраћено радно време и да провери да ли евентуално постоје одступања од утврђеног скраћеног радног времена, односно да ли запослени раде дуже од скраћеног радног времена.

### **3.2. Предузимање мера**

Како повреде одредби члана 52. ЗОР нису прекршајно кажњиве у смислу казних одредби ЗОР (чл.273-276.), то у случају евидентираних повреда ове одредбе ЗОР инспектор рада је овлашћен да решењем на основу члана 269. ЗОР наложи отклањање утврђених повреда ЗОР уз давање одређеног рока за отклањање истих повреда, па у случају да послодавац не поступи по решењу, тек онда подноси захтев за покретање прекршајног поступка због непоступања по решењу инспектора рада, сагласно члану 273.став 1. тачка 8. и ст. 2. и 3. ЗОР.

## **4. Прековремени рад**

### **4.1. Инспекцијским надзором се утврђује:**

- инспектор рада треба да изврши увид у акта послодавца којима је утврђено пуно радно време, распоред радног времена, евиденција о радном времену, обрачунске листе исплаћених зарада,

- да ли постоји на прописан начин донета одлука послодавца о увођењу прековременог рада,

- да ли су запослени на прописан начин такву одлуку примили (решење) и у законом одређеном року,

- утврђује се да ли има одступања у смислу трајања прековременог рада у односу на законом прописано трајање.

У случајевима када не постоји уредна евиденција о радном времену, узимају се изјаве запослених и послодавца на околности везане за постојање прековременог рада.

### **4.2. Предузимање мера**

Инспектор рада ће поднети против послодавца захтев за покретање прекршајног поступка због прекршаја кажњивог по члану 274.став 1. тачка 3. и ст. 2. и 3. ЗОР, ако утврди да је послодавац запосленом одредио прековремени рад супротно одредбама члана 53.ЗОР.

## **5. Распоред радног времена**

### **5.1. Инспекцијским надзором се утврђује:**

- да ли је послодавац утврдио распоред радног времена (да ли је распоред радног времена евентуално предвиђен општим актом или посебном одлуком послодавца), и да ли су запослени на одговарајући начин упознати са истим распоредом (да ли је истакнута на видном месту),

- увидом у евиденцију о радном времену утврђује да ли се тај распоред радног времена поштује, односно да ли има места за утврђивање евентуалног прековременог рада, односно да ли се тај распоред поштује у смислу евентуалног кршења одредби ЗОР о праву запослених на дневни и недељни одмор.

### **5.2. Предузимање мера**

- Како сама повреда члана 55. ЗОР није прекршајно кажњива, то у случају констатовања да послодавац није утврдио распоред радног времена, односно да запослени нису упознати са истом, инспектор рада има право наложити решењем на основу члана 269. ЗОР послодавцу да утврди распоред радног времена и да на одговарајући начин запослене упозна са истом.

## **6. Прерасподела радног времена**

### **6.1. Инспекцијским надзором се утврђује:**

- да ли је послодавац на законом прописан начин донео одлуку о прерасподели радног времена и да ли су са истом одлуком запослени упознати,
- да ли постоји евиденција о радном времену и да ли она прати прерасподелу радног времена,
- да ли се запосленима који раде по прерасподели радног времена обезбеђује право на одговарајући дневни и недељни одмор и колико исти траје и
- да ли постоје послови за које је утврђена прерасподела радног времена, а да је од раније на тим пословима уведено скраћено радно време.

### **6.2. Предузимање мера**

Повреде одредби чл. 57. и 60. ЗОР су прекршајно кажњиве сходно члану 274. став 1. тачка 4. и ст. 2. и 3. ЗОР, те инспектор рада у ситуацијама у којима утврди да постоје ове повреде подноси захтев за покретање прекршајног поступка. Претходно има места доношењу решења на основу члана 269. ЗОР којим ће наложити отклањање утврђених повреда ЗОР.

## **7. Ноћни рад и рад у сменама**

### **7.1. Инспекцијским надзором се утврђује:**

- да ли је код послодавца ноћни рад уведен на законом прописан начин,
- да ли се ноћни рад обавља као сменски и да ли траје у законом предвиђеном времену,
- да ли су на ноћном раду евентуално распоређени запослени који по закону уживају посебну заштиту (омладина, породиље, особе са инвалидитетом и друга лица),
- да ли се запосленима који раде ноћу обезбеђују послови у току дана (члан 62. ЗОР),
- да ли послодавац запосленима обезбеђује измену смена, односно да ли запослени који раде ноћу раде дуже од једне радне недеље ноћу, односно да ли постоји писмена сагласност запосленог за такав рад (члан 63. Закона).

### **7.2. Предузимање мера**

- Повреде одредби чл.62.и 63. ЗОР су прекршајно кажњиве, те инспектор рада у случају утврђивања таквог чињеничног стања обавезно подноси захтев за покретање прекршајног поступка због прекршаја из члана 274. став 1. тач. 5. и 6. и ст. 2. и 3. ЗОР.
- У зависности од утврђеног чињеничног стања инспектор рада доноси решење на основу члана 269. ЗОР којим ће наложити отклањање утврђених повреда ЗОР.



## V. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

### 1. Одмори

#### 1.1. Инспекцијским надзором се утврђује:

- да ли је послодавац донео одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада,

- да ли послодавац запосленима омогућује коришћење одмора у току дневног рада, дневни и недељни одмор у складу са одредбама закона, као и у складу са одлуком послодавца о распореду коришћења одмора у току дневног рада,

- да ли је послодавац запосленом ускратио право на годишњи одмор (а ускраћивањем се, према судској пракси, сматра већ само недостављање решења о коришћењу годишњег одмора најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења),

- да ли је послодавац запосленом обезбедио коришћење годишњег одмора у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године

#### 1.2. Предузимање мера

- ако утврди да послодавац није донео одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада, у смислу члана 65. став 2. ЗОР, инспектор рада ће донети решење у складу са овлашћењем из члана 269. ЗОР, којим ће се наложити послодавцу доношење исте,

- ако утврди да послодавац запосленима не омогућује коришћење одмора у току дневног рада, дневни и недељни одмор у складу са одредбама закона, као и у складу са одлуком послодавца о распореду коришћења одмора у току дневног рада, инспектор рада ће поднети захтев за покретање прекршајног поступка (члан 276. став 1. тачка 2. и став 2. ЗОР),

- инспектор рада ће, ако надзором утврди да послодавац запосленим није обезбедио време за одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор у складу са одредбама ЗОР, донети предлог за предузимање мера-упозорење послодавцу, у својој превентивној активности, а у складу са овлашћењем из члана 27. став 2. Закона о државној управи, да убудуће обезбеди запосленом несметано коришћење припадајућег одмора. Инспектор рада ће запосленог коме је ускраћено право на припадајући одмор у складу са законом, поучити да може захтевати судским путем од послодавца накнаду штете, уколико за то постоји кривица послодавца,

- инспектор рада ће у случају ускраћивања права на годишњи одмор поднети захтев за покретање прекршајног поступка против послодавца због прекршаја кажњивог по чл. 275. став 1. тачка 3. и став 2. и 3. ЗОР, а запосленог коме је радни однос престао код послодавца упутити да, сагласно чл. 76. ЗОР, судским путем потражује накнаду штете, при чему му припада зарада за рад у то време и накнада штете за неискоришћени годишњи одмор у висини просечне зараде у претходних 12 месеци,

- када запослени ради код 2 послодавца са непуним радним временом, у случају обраћања запосленог за савет, инспектор рада ће га упутити да са послодавцима постигне договор о времену коришћења годишњег одмора,

### 2. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

#### 2.1. Инспекцијским надзором се утврђује:

- да ли послодавац у евиденцији о присутности на раду има запослених који се воде на плаћеном одсуству и да ли је донео решење о одобравању плаћеног одсуства, сагласно чл.192. и 193.ЗОР.

## **2.2. Предузимање мера**

Ускраћивање права на плаћено одсуство је предвиђено као прекршај у чл.276. став. тачка 3. ЗОР, те ће инспектор рада против послодавца поднети захтев за покретање прекршајног поступка, а ако утврди да је упутио запосленог на плаћено одсуство, а није донео одговарајуће решење, односно да је одлучио о праву запосленог без доношења одговарајућег решења, поднеће захтев за покретање прекршајног поступка у смислу чл.274. став 1. тачка 15. и став 2. и 3. ЗОР.

## **3. Неплаћено одсуство**

### **Поступање инспектора рада**

Инспектор рада ће поступити на исти начин као код плаћеног одсуства, у случају када је послодавац дужан запосленом омогућити неплаћено одсуство, сагласно одредбама општег акта послодавца или уговора о раду.

## **4. Мировање радног односа**

### **4.1. Инспекцијским надзором се утврђује:**

- да ли послодавац у евиденцији има запослених којима радни однос мирује, да ли је о овом праву запосленог одлучио решењем и да ли им је мировање истекло и када.

### **4.2 Предузимање мера**

- Инспектор рада ће, ако утврди да послодавац није вратио на рад запосленог коме је истекло мировање радног односа, решењем, на основу члана 269.ЗОР, наложити послодавцу да запосленог коме је истекло мировање радног односа врати на рад и поднети захтев за покретање прекршајног поступка против послодавца који запосленом ускрати право да се врати на рад у року од 15 дана по истеку мировања радног односа (члан 275.став 1. тачка 4. и ст. 2. и 3.ЗОР).

## **VI. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ (чл-80.-103.ЗОР)**

### **1. Заштита омладине (чл.84.-88.ЗОР)**

#### **1.1. Инспекцијским надзором се утврђује:**

-да ли код послодавца има запослених којима је надлежни здравствени орган утврдио постојање здравствених сметњи, а који раде прековремено, па би такав рад могао да изазове погоршање њиховог здравственог стања –ову чињеницу утврдити на основу документације којом располаже лице за безбедност и здравље на раду, као и увидом у евиденцију о присутности на раду, уколико се води код послодавца,

-да ли код послодавца има запослених који су млађи од 18 година живота који раде на пословима где се захтевају посебни услови утврђени члан 84. ЗОР, а што се утврђује на основу изјаве одговорног лица, која је саставни део записника инспектора рада,

-да ли код послодавца има запослених између 18-21 године живота који обављају послове из члана 84. тачка 1. и 2. ЗОР, а ако има, да ли поседују налаз надлежног здравственог органа да такав рад није штетан за њихово здравље,

-у ком обиму је уговором о раду закљученим са запосленима млађим од 18 година, утврђено трајање дневног и недељног радног времена,

-да ли запослени млађи од 18 година раде прековремено или у прерасподели радног времена,

-да ли запослени млађи од 18 година раде ноћу, осим у случајевима из члана 88. став 2. уз испуњеност услова из члана 88. став 3. ЗОР.

## 1.2. Предузимање мера

Уколико се утврди да послодавац поступа супротно чл.81, 84,85. и 88. ЗОР, решењем донетим у смислу члана 269. ЗОР, инспектор ће наложити послодавцу да престане да ангажује ове категорије запослених на пословима на којима им је законом забрањен рад.

Уколико послодавац поступа супротно чл. 84, 85, 87. и 88. ЗОР, инспектор рада ће поднети захтев за покретање прекршајног поступка, због прекршаја из члана 274. став 1. тачка 7. и ст. 2. и 3. ЗОР, ( за чл.84. 87. и 88. ЗОР), односно због прекршаја из члана 274. став 1. тачка 8. и ст. 2. и 3. ЗОР (за члан 85.ЗОР).

Уколико се утврди да је запосленом млађем од 18 година одређено недељно радно време у трајању дужем од 35 часова, или дневно трајање радног времена дуже од 8 часова, инспектор ће решењем донетим у смислу члана 269. ЗОР, наложити послодавцу да утврди дневно, односно недељно радно време таквом запосленом у законом утврђеном обиму трајања.

Инспектор рада ће поднети захтев за покретање прекршајног поступка због прекршаја из члана 274 став 1. тачка 7. и ст. 2. и 3. ЗОР.

## 2. Заштита материнства (чл.89.-93.ЗОР)

**2.1.** Инспекцијским надзором се **утврђује**, а на основу изјаве одговорног лица код послодавца, следеће:

- да ли код послодавца има запослених трудница и запослених које доје дете,

-да ли код послодавца има запослених жена које су трудне и запослених које доје дете, а које поседују налаз надлежног здравственог органа да не могу да раде на пословима који су штетни за њихово здравље и здравље детета, а нарочито који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама, те како се наведено спроводи,

- да ли је и како код послодавца одређен ноћни и прековремени рад, као и да ли је на овим пословима ангажована жена за време трудноће и запослена која доји дете, а да има налаз надлежног здравственог органа да је такав рад штетан за њено здравље и здравље детета (наведено се утврђује на основу изјаве послодавца, **запослене**, односно одговорног лица код послодавца и увидом у евиденцију присутности на раду, уколико се води код послодавца),

- да ли је код послодавца извршена прерасподела радног времена којом су обухваћене и запослене труднице, као и запослени родитељи са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености, а да нису за

такав њихов рад дали писмену сагласност послодавцу (утврђује се увидом у одлуку о прерасподели радног времена).

## **2.2. Предузимање мера**

Уколико се утврди да постоје горе наведене категорије запослених, којима је послодавац одредио да раде супротно наведеним забранама, решењем донетим у смислу члана 269. ЗОР наложиће се послодавцу да престане са таквим радним ангажовањем запослених.

Против послодавца ће се поднети захтев за покретање прекршајног поступка због поступања супротно чл. 89-100. ЗОР, што је сакционисано у члану 274. став 1. тачка 9. и ст. 2. и 3. ЗОР.

## **3. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета (чл.94.-100.ЗОР)**

### **3.1. Инспекцијским надзором, на основу изјаве послодавца, се утврђује:**

- да ли код послодавца има запослених жена које су оствариле право на одсуство са рада због трудноће и порођаја, као и одсуство са рада ради неге детета, да ли је послодавац донео решење о плаћеном одсуству овој категорији запослених, као и да ли има запослених жена које су оствариле ово право у укупном трајању од две године, уз донето решење послодавца (исто поступити и у односу на оца детета ако ово право не користи мајка детета).

### **3.2.Предузимање мера**

Уколико се инспекцијским надзором утврди да код послодавца има напред наведених категорија запослених, да им писменим решењем послодавац није одлучио о праву на коришћење плаћеног одсуства, сходно чл. 192. и 193. ЗОР, решењем донетим у смислу члана 269. ЗОР, наложиће се послодавцу да решењем одлучи о остваривању наведеног права запосленог.

Против послодавца који није омогућио запосленом остваривање наведених права, поднеће се захтев за покретање прекршајног поступка, а у смислу члана 274. став 1. тачка 9. и ст. 2. и 3. ЗОР.

Против послодавца који није решењем одлучио о горе наведеним правима запосленог, поднеће се захтев за покретање прекршајног поступка, у смислу члана 274. став 1. тачка 15. и ст. 2. и 3. ЗОР.

## **4. Заштита особа са инвалидитетом(чл.101.-102.ЗОР)**

**4.1.** Инспекцијским надзором, узимањем изјаве од стране послодавца, односно лица за безбедност и здравље на раду, се **утврђује:**

- да ли код послодавца има запослених особа са инвалидитетом,
- да ли је овој категорији запослених послодавац обезбедио обављање послова према њиховој радној способности.

## **4.2. Предузимање мера**

Уколико се утврди да запосленим особама са инвалидитетом није од стране послодавца обезбеђено обављање послова према њиховој радној способности, решењем ће се наложити послодавцу да овим запосленима обезбеди обављање послова према радној способности, сагласно решењу о утврђивању инвалидности, односно инвалидитета.

Члан 101. ЗОР није санкционисан.

## **VII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ, НАКНАДА ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА**

Инспекцијским надзором се обухвата период од последњих 6 месеци.

### **1. Зарада**

#### **1.1. Инспекцијским надзором се утврђује:**

- да ли послодавац исплаћује запосленима зараду у роковима утврђеним општим актом и уговором о раду, а најмање једном месечно и то најкасније до краја текућег месеца за претходни, у складу са законом,

- да ли се зарада исплаћује у висини утврђеној општим актом и уговором о раду,

- ако је уговорена исплата минималне зараде, утврђује се да ли се иста исплаћује у висини утврђеној у складу са ЗОР, да ли су општим актом, односно уговором о раду утврђени разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде, да ли је донета одлука о увођењу минималне зараде, да ли је послодавац након рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде обавестио репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде,

- да ли се зарада исплаћује у новцу,

- запослени код послодавца-јавним службама који се финансирају из буџета Републике, аутономне покрајине и локалне самоуправе, или који се финансирају из доприноса за обавезно социјално осигурање, као и у организацијама обавезног социјалног осигурања, остварују право на плату и додатке на плату, у складу са Законом о платама у државним органима и јавним службама ("Сл.гласник РС" бр.34/01, 62/06 и 116/08 ), те приликом вршења надзора код истих мора се консултовати наведени закон, као и Уредба о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама .

#### **1.2.Предузимање мера**

Уколико се утврди да послодавац не исплаћује нето зараду запосленима за одређени обрачунски период, под условом да су запослени радили у том периоду, а истекао је рок за исплату утврђен општим актом послодавца, или рок из члана 110. ЗОР, захтеваће се од послодавца да инспектору рада да на увид обрачун зарада запосленима за месеце за које није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде, уз обавештење да исплата зараде, односно накнаде није извршена, са разлозима због којих није извршена исплата, са доказом да су обрачуни достављени запосленима који су у радном односу код послодавца у моменту вршења надзора. Уколико послодавац запосленима није доставио

горе наведени обрачун, инспектор рада ће решењем на основу члана 269.ЗОР наложити послодавцу да запосленима, који су у радном односу код послодавца у моменту вршења надзора, достави наведени обрачун.

Против послодавца ће се поднети захтев за покретање прекршајног поступка:

-у смислу члана 273. став 1. тачка 2. и ст. 2. и 3. ЗОР, ако није исплатио зараду, односно минималну зараду,

-у смислу члана 273. став 1. тачка 3. и ст. 2. и 3. ЗОР, ако није исплатио зараду у новцу, (осим у случају рада кућног помоћног особља, када се уговором о раду може да уговори исплата дела зараде-највише 50%, и у натури)

- у смислу члана 273. став 1. тачка 4. и ст. 2. и 3. ЗОР, уколико се утврди да послодавац запосленом не доставља обрачун зараде.

## **2. Обрачун зараде и накнаде зараде (члан 121. ЗОР)**

**2.1.** Инспекцијским надзором, увидом у потписане обрачунске листе од стране запосленог и узимањем изјава од одговорног лица и запослених, **утврђује се:**

-да ли послодавац приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде запосленима доставља обрачун и то најдоцније до краја месеца за претходни месец.

### **2.2.Предузимање мера**

Уколико се утврди да послодавац запосленом не доставља приликом сваке исплате зараде обрачун зараде и накнаде зараде, инспектор рада ће донети решење на основу члана 269.ЗОР којим ће послодавцу наложити достављање истих, за период обухваћен надзором, а против послодавца ће поднети захтев за покретање прекршајног поступка у смислу члана 273. став 1. тачка 4. и ст. 2. и 3. ЗОР.

## **3. Евиденција зараде и накнаде зараде (члан 122. ЗОР)**

**3.1.** У току инспекцијског надзора, захтева се од послодавца на увид евиденција о заради и накнади зараде, по месецима и по сваком запосленом, која је потписана од стране лица овлашћеног за заступање или другог лица које он овласти.

### **3.2. Предузимање мера**

Уколико послодавац не води месечну евиденцију о заради и накнади зараде, или је не води у складу са законом, инспектор рада ће решењем на основу члана 269. ЗОР наложити вођење исте и то почев од прве зараде односно накнаде зараде о којој се не води прописана евиденција за период обухваћен надзором.

Уколико послодавац не води месечну евиденцију о заради и накнади зараде у складу са наведеном одредбом ЗОР, инспектор рада ће поднети захтев за покретање прекршајног поступка против послодавца због прекршаја из члана 276. став 1. тачка 4. и ст. 2. и 3. ЗОР.

Непоступање послодавца у складу са извршним решењем инспектора рада представља прекршај из члана 273. став 1. тачка 8. и ст. 2. и 3. ЗОР, због кога ће инспектор рада поднети захтев за покретање прекршајног поступка против послодавца.

**ДРУГИ ДЕО**  
**ОБЛАСТ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ**

## I. УРЕЂИВАЊА ПРАВА , ОБАВЕЗА И ОДГОВОРНОСТИ У ОБЛАСТИ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ

1) У поступку инспекцијског надзора у делу који се односи на уређивање - утврђивање права, обавеза и одговорности у области безбедности и здравља на раду (у даљем тексту: у области БЗР) , **утврђује се:**

1. Да ли је послодавац утврдио права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду, односно на који начин је то учинио, (члан 14. Закона о безбедности и здрављу на раду ("Службени гласник РС" бр. 101/05) – у даљем тексту: ЗБЗР);

2. Ако је ово питање уређено колективним уговором код послодавца (било да се ради о колективном уговору којим су само уређена питања у области БЗР, било да се ради о колективном уговору којим су уређена оба питања – и радни односи и безбедност и здравље на раду), утврђује се између којих учесника је колективни уговор закључен, (чл. 247., 248. и 249. ЗОР);

3. Ако је ово питање уређено колективним уговором код послодавца, утврђује се када је такав уговор закључен, ради утврђивања важења односно престанка важења истог уговора (члан 263.ЗОР);

4. Ако је ово питање уређено колективним уговором код послодавца, инспектор рада проверава садржај истог уговора и утврђује:

-да ли су утврђена -уређена посебна права, обавезе и мере у вези са безбедношћу и здрављем на раду младих, жена које раде на радном месту са повећаним ризиком које би могли да угрози остваривање материнства, инвалида и професионално оболелих лица (члан 6. ЗБЗР),

-да ли је утврђен – уређен поступак избора и начина рада представника запослених и Одбора за безбедност и здравље на раду, број представника запослених код послодавца, као и њихов однос са синдикатом (члан 44. став 4. ЗБЗР), као и

-утврђује која су сва питања, осим напред наведених, уређена, односно које су мере безбедности и здравља на раду утврђене, које послодавац , до доношења акта о процени ризика, спроводи ради спречавања повреда на раду, професионалних обољења и болести у вези са радом (члан 21. став 2. Правилника о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини ("Службени гласник РС" бр. 72/06 и 84706));

5. Ако је ово питање уређено општим актом – правилником (било да се ради о Правилнику о безбедности и здрављу на раду, било да се ради о Правилнику о раду) утврђује се ко га је донео, (члан 3. став 4. ЗОР);

6. Ако је ово питање уређено општим актом-Правилником, инспектор рада проверава садржај тог акта и осим што утврђује да ли је послодавац утврдио-уредио питање из члана 6. ЗБЗР, још утврђује која су сва питања и мере безбедности и здравља на раду уређена – утврђена истим актом;

7. Ако је ово питање уређено уговором о раду, утврђује се да ли послодавац има више од 10 запослених, (члан 14. став 2.);

8.Ако је ово питање уређено уговором о раду инспектор рада утврђује која су питања у области БЗР регулисана (уговорена) и у ком смислу;

9. Без обзира на то да ли је ово питање уређено колективним уговором код послодавца, општим актом -Правилником или уговором о раду, мора се утврдити да ли су све одредбе које се односе на безбедност и здравље на раду у сагласности са одредбама ЗБЗР.



2) У поступку инспекцијског надзора, у зависности од утврђеног чињеничног стања, **предузимају се следеће мере:**

1. Ако послодавац није утврдио права обавезе и одговорности у области БЗР, решењем ће се наложити отклањање утврђеног недостатка.

Сматра се да послодавац није колективним уговором, односно општим актом-правилником уредио права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду и у следећим случајевима:

-ако је послодавац права, обавезе и одговорности у области БЗР уредио колективним уговором, а наступио је престанак важења истог уговора ,

-ако је послодавац исто питање уредио општим актом -Правилником о раду, односно Правилником о безбедности и здравља на раду, а донео га је директор и ако је код послодавца образован управни одбор,

-ако је послодавац исто питање уредио уговором о раду, а има више од 10 запослених.

2. Ако у поступку уређивања истог питања послодавац није утврдио посебна права, обавезе и мере у вези са безбедношћу младих, жена које раде на радним местима са повећаним ризиком, инвалида и професионално оболелих, односно питања из члана 6. Закона о БЗР, решењем ће се наложити отклањање утврђених недостатака.

3. Ако колективним уговором код послодавца, није утврђен поступак избора и начина рада представника запослених и Одбора за безбедност и здравље на раду, број представника запослених код послодавца, као и њихов однос са синдикатом, односно ако колективним уговором није уређено питање из члана 44. став 4. ЗБЗР, инспектор рада ће у превентивном поступању, сходно одредби члана 27. став 2. Закона о државној управи , послодавцу предложити да предузме мере и активности у циљу спречавања повреде закона, с тим што ће исто писмено доставити и организацији синдиката која је потписник колективног уговора.

4. Ако поједине одредбе колективног уговора код послодавца, односно општег акта -Правилника нису у сагласности са одредбама ЗБЗР, односно са општим и посебним колективним уговором, инспектор рада ће на то, сходно члану 31. став 1. Закона о државној управи, указати послодавцу и оставити рок од најдуже 60 дана да утврђене неправилности отклони, те ако послодавац не поступи по датом указивању, инспектор рада ће, сходно одредби става 2. истог члана, о томе обавестити орган надлежан за предузимање мера против акта који нису у складу са законом и другим прописима.

5. подноси се захтев за покретање прекршајног поступка, ако послодавац није утврдио права, обавезе и одговорности у области БЗР ( члан 69. став 1. тачка 4. и ст.2. и 3. ЗБЗР ).

## **II. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПОСЛОВА ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ**

1) У поступку инспекцијског надзора, **утврђују се** чињенице које се односе на делатност коју послодавац обавља и укупан број запослених, а на основу увида у решење Агенције за привредне регистре, изјаве послодавца и увида у процес рада, с тим што се број запослених утврђује увидом у документацију којом се легализује рад, односно непосредним надзором на радним местима код послодавца и тада се сва лица затечена на раду сматрају запосленима у смислу одредби ЗБЗР.

У зависности од датих околности, **утврђује се:**

1. Да ли је послодавац и на који начин организовао послове за безбедност и здравље на раду, односно утврђује да ли се исти послови обављају заједно са осталим пословима послодавца или је послодавац за обављање послова за БЗР ангажовао други правни субјект - правно лице или предузетника (члан 37. ЗБЗР);

2. Ако се послови за безбедност и здравље на раду обављају заједно са осталим пословима послодавца, утврђује се начин њиховог организовања и обављања, у смислу да ли се исти обављају на нивоу једног запосленог (референта и сл.) или службе, сектора или неке друге организационе целине;

3. Ако је за обављање послова безбедности и здравља на раду послодавац ангажовао правно лице или предузетника, инспектор рада у записнику наводи податке о датуму, броју и предмету закљученог уговора и утврђује да ли то правно лице, односно предузетник поседује лиценцу за обављање послова безбедности и здравља на раду, при чему наводи број и датум решења на основу којег је лиценца издата ( члан 37. став 4. и члан 55. тачка 1. ЗБЗР.);

4. Да ли је послодавац актом у писменој форми одредио лице за безбедност и здравље на раду, при чему се утврђује број и датум доношења таквог акта и лични подаци тог лица ( члан 15. став 1. тачка 1. ЗБЗР );

Ако је послодавац, актом у писменој форми, за лице за безбедност и здравље на раду одредио лице из реда запослених код правног лица или предузетника са лиценцом, које је по уговору ангажовао за обављање послова безбедности и здравља на раду, утврђује се да ли је то лице у радном односу на неодређено време са пуним радним временом код правног лица/предузетника са лиценцом, да ли поседује високу школску спрему одговарајуће струке, да ли има положен стручни испит и да ли има најмање три године радног искуства на пословима безбедности и здравља на раду/заштите на раду (члан 5. Правилника о условима и висини трошкова за издавање лиценци за обављање послова безбедности и здравља на раду ( "Службени гласник РС" бр. 29/06, 72706 и 62/07));

5. Да ли то лице за безбедност и здравље на раду има положен стручни испит о практичној оспособљености за обављање послова безбедности и здравља на раду, при чему утврђује датум и број под којим је уверење издато ( члан 37. став 2. ЗБЗР);

6. Ако се врши надзор код послодавца који има до десет запослених и обавља делатност трговине, угоститељства и туризма, занатских и личних услуга, финансијско-техничких и пословних услуга, образовања, науке и информација, здравствене и социјалне заштите или стамбено-комуналну делатност (члан 37. став 3. ЗБЗР), утврдити да ли је директор, односно приватни предузетник актом у писменој форми одредио себе за обављање послова безбедности и здравља на раду или је одредио неког из редова својих запослених .

Ако је директор, односно предузетник за обављање послова безбедности и здравља на раду одредио неког од својих запослених, утврдити да ли тај запослени има положен стручни испит о практичној оспособљености за обављање послова безбедности и здравља на раду.

## 2) У зависности од утврђеног чињеничног стања, **предузимају се следеће мере:**

1. ако послодавац није организовао обављање послова безбедности и здравља на раду;

2. ако послодавац актом у писменој форми није одредио лице за безбедност и здравље на раду;

3. ако је послодавац за обављање послова безбедности и здравља на раду одредио лице које нема положен стручни испит о практичној оспособљености за обављање послова безбедности и здравља на раду,

тада ће се:

-решењем наложити отклањање утврђених недостатака ( члан 15. став 1. тачка 1. и члан 37. ст. 1. и 2. ЗБЗР),

-поднети захтев за покретање прекршајног поступка (члан 69. став 1. тач. 5.и 26., ст. 2. и 3. ЗБЗР).

4. ако је послодавац за обављање послова безбедности и здравља на раду ангажовао правно лице или предузетника које нема лиценцу за обављање послова безбедности и здравља на раду, тада ће се:

- решењем наложити послодавцу да отклони утврђени недостатак ( члан 37. став 1. ЗБЗР );

- поднети захтев за покретање прекршајног поступка ( члан 69. став 1. тачка 27. ст. 2. и 3. ЗБЗР),

- уз претходну консултацију са непосредним руководиоцем, одмах извршити инспекцијски надзор код тог правног лица, односно предузетника који обавља послове безбедности и здравља на раду, а нема одговарајућу лиценцу и након тога поднети захтев за покретање прекршајног поступка ( члан 73. став 1. тачка 2., ст. 2. и 3. ЗБЗР ).

5. ако је послодавац за лице за безбедност и здравље на раду одредио лице из реда запослених код правног лица или предузетника са лиценцом за обављање послова безбедности и здравља на раду, а то лице нема високу школску спрему одговарајуће струке, или нема положен стручни испит, или нема најмање три године радног искуства на пословима безбедности и здравља на раду/заштите на раду, инспектор рада одмах обавештава свог непосредног руководиоца.

### III. АКТ О ПРОЦЕНИ РИЗИКА

1) У поступку вршења надзора проверава се да ли је послодавац поступио у складу са одредбама члана 13. став 1. ЗБЗР и одредбама Правилника о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини и **утврђује се:**

1. да ли је послодавац донео акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини, са навођењем датума и броја под којим је акт донет (члан 13. став 1. ЗБЗР).

2. Ако је послодавац донео акт о процени ризика, **утврђује се:**

2.1. Да ли је послодавац сам извршио поступак процене ризика, односно сам израдио акт о процени ризика, ако јесте, **утврђује се:**

- да ли је послодавац, одлуком о покретању поступка процене ризика (навести датум и број под којим је одлука донета), одредио једно или више лица одговорних за спровођење поступка процене ризика из реда запослених – стручно лице (навести личне податке тог –тих лица ), и

- да ли стручно лице/лица има – имају положен стручни испит о практичној оспособљености за обављање послова безбедности и здравља на раду, са навођењем датума и броја под којим је уверење издато, (чл. 17. и 18. ст. 1. и 2. Правилника о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини).

---

**ВАЖНА НАПОМЕНА:** Ако је код послодавца у делатностима трговине, угоститељства и туризма, занатских и личних услуга, финансијско-техничких и пословних услуга, образовања, науке и информација, здравствене и социјалне заштите и стамбено-комуналним делатностима и који имају до 10 запослених (члан 37. став 3. ЗБЗР), директор

односно приватни предузетник, одлуком о покретању процене ризика, одредио себе за стручно лице, односно лице одговорно за спровођење поступка процене ризика, сматра се да процену ризика може да обави сам послодавац и да директор, односно приватни предузетник није дужан да има положен стручни испит о практичној оспособљености за обављање послова безбедности и здравља на раду.

Међутим, уколико послодавац из члана 37. став 3. ЗБЗР одреди неког од својих запослених за стручно лице, тада тај запослени мора имати положен стручни испит о практичној оспособљености за обављање послова безбедности и здравља на раду.

---

2.2. Да ли је послодавац за вршење процене ризика ангажовао правно лице, односно предузетника са лиценцом за обављање послова безбедности и здравља на раду, ако јесте, **утврђује се :**

- пуно пословно име правног лица, односно предузетника и датум и број решења на основу којег је лиценца издата,

- да ли је уговором о ангажовању правног лица, односно предузетника, уз навођење датума и броја под којим је уговор закључен, одређено једно или више стручних лица из реда запослених код тог правног лица, односно предузетника (навести личне податке тих лица), и

- да ли то стручно лице има положен стручни испит о практичној оспособљености за обављање послова безбедности и здравља на раду, са навођењем датума и броја под којим је уверење издато ( члан 17. и 18. ст. 3. и 4. Правилника).

3. Да ли је план спровођења поступка процене ризика саставни део документације о процени ризика и да ли је исти план састављен од стране стручног лица и одобрен од стране послодавца ( члан 19. Правилника).

4. Да ли је послодавац донео закључак и да ли закључак садржи: сва радна места на којима је извршена процена ризика, радна места која су утврђена као радна места са повећаним ризиком, приоритете у отклањању ризика, као и изјаву послодавца којом се обавезује да ће применити све утврђене мере за безбедан и здрав рад на радним местима и у радној околини у складу са актом о процени ризика ( члан 14. Правилника).

2) По извршеном инспекцијском надзору и утврђивању чињеничног стања, **предузимају се следеће мере:**

1. ако послодавац није донео акт о процени ризика,

2. ако је послодавац донео акт о процени ризика, а за вршење процене ризика је одлуком одредио лице из редова својих запослених које нема положен стручни испит о практичној оспособљености за обављање послова безбедности и здравља на раду,

тада ће се:

- решењем послодавцу наложити доношење акта о процени ризика на прописан начин ( члан 13. став 1. ЗБЗР), и

- поднети захтев за покретање прекршајног поступка (члан 69. став 1. тачка 3. , ст. 2. и 3. ЗБЗР).

3. ако је послодавац донео акт о процени ризика, а није донео закључак или ако закључак не садржи све прописане елементе, решењем ће се наложити отклањање утврђеног недостатка –неправилности у одређеном року (члан 14. Правилника).

4. ако је послодавац донео акт о процени ризика, а за вршење процене ризика је ангажовао правно лице, односно предузетника који нема лиценцу за обављање послова безбедности и здравља на раду:

- решењем ће се послодавцу наложити доношење акта о процени ризика на прописан начин у одређеном року ( члан 13. став 1. ЗБЗР), и

-поднети захтев за покретање прекршајног поступка (члан 69. став 1. тачка 3. , ст. 2. и 3. ЗБЗР),

-уз претходну консултацију са непосредним руководиоцем, одмах извршити инспекцијски надзор код тог правног лица, односно предузетника који је извршио процену ризика, а нема одговарајућу лиценцу и након тога поднети захтев за покретање прекршајног поступка против тог правног лица/предузетника (члан 73. став 1. тачка 2., ст. 2. и 3. ЗБЗР).

---

**ВАЖНА НАПОМЕНА:** Сматра се да послодавац акт о процени ризика није донео, односно да процену ризика од настанка повреда на раду или оштећења здравља, односно обољења запосленог на радном месту и у радној околини није извршио у смислу члана 13. ст. 1. и 4. ЗБЗР и одредби Правилника о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини, ако је процена ризика и утврђивање начина и мера за њихово спречавање, отклањање или смањење на најмању могућу меру, односно ако је акт о процени ризика израђен од стране "стручног лица" које нема положен стручни испит о практичној оспособљености за обављање послова безбедности и здравља на раду или од стране правног лица, односно предузетника који нема лиценцу за обављање послова безбедности и здравља на раду.

---

#### IV. ПРВА ПОМОЋ

1) У поступку вршења надзора проверава се да ли послодавац поступа у складу са одредбама члана 15. став 1. тачка 9. ЗБЗР и одредбама Правилника о опреми и поступку за пружање прве помоћи и о организовању службе спасавања у случају незгоде на раду ("Службени лист СФРЈ", број 21/71).

У поступку надзора, **утврђује се:**

1. број запослених код послодавца (у просторијама седишта – одвојене јединице – градилишта и др.) у зависности од тога где се врши надзор;

2. да ли је послодавац спровео оспособљавање запослених, који раде на радним местима са повећаним ризиком, за пружање прве помоћи (као доказ прихватити докуменат службе медицине рада и Црвеног крста – записник, уверење и сл.);

3. да ли је спровео оспособљавање најмање 2% запослених у једној радној смени, укључујући запослене који раде на радним местима са повећаним ризиком, за пружање прве помоћи;

4. да ли је спровео оспособљавање запосленог техничког и надзорног особља (предрадника, пословођа, сменовођа, лица за безбедност и здравље на раду, управника, надзорника, шефова градилишта, одговорних извођача радова и сл.) за пружање прве помоћи;

5. да ли на лако приступачном месту постоје ормарчић или торба снабдевени санитарским материјалом и средствима за пружање прве помоћи и то:

- до 10 запослених (ормарчић или торба)
- на сваких 50 запослених (ормарчић)

6. да ли је на ормарчићу за прву помоћ означена адреса и број телефона најближе здравствене установе и да ли се у истом налази упутство за руковање средствима за

пружање прве помоћи и упутство о начину пружања прве помоћи при повредама и наглим обољењима запослених на раду.

**НАПОМЕНА:** У највећем броју привредних субјеката минимални број запослених које треба оспособити за пружање прве помоћи (2%) биће мањи од 1. У таквим случајевима наложити оспособљавање запослених који раде на радним местима са повећаним ризиком, као и техничког и надзорног особља. Уколико не постоје радна места са повећаним ризиком наложити само оспособљавање техничког и надзорног особља обавезно укључујући лице за безбедност и здравље на раду.

2) У зависности од утврђеног чињеничног стања, односно утврђених недостатака и неправилности, **предузимају се следеће мере:**

1. Ако послодавац није спровео оспособљавање запослених, који раде на радним местима са повећаним ризиком, за пружање прве помоћи:

- решење о отклањању недостатака (члан 15. став 1. тачка 9. и члан 41. став 1. и став 2. тачка 2. ЗБЗР, као и члан 6. став 2. Правилника),
- захтев за покретање прекршајног поступка ( члан 69. став 1. тачка 13. , ст. 2. и 3. ЗБЗР);

2. Ако послодавац није спровео оспособљавање најмање 2% запослених који раде у једној радној смени, као ни техничког и надзорног особља, за пружање прве помоћи:

- решење о отклањању недостатака (члан 15. став 1. тачка 9. и члан 41. став 1. и став 2. тачка 2. ЗБЗР, као и члан 24. Правилника),
- захтев за покретање прекршајног поступка ( члан 69. став 1. тачка 13. , ст. 2. и 3. ЗБЗР);

3. Ако не постоје ормарчић или торба снабдевени санитарским материјалом и средствима за пружање прве помоћи,

- решење о отклањању недостатака (члан 15. став 1. тачка 9. ЗБЗР и чл. 7. и 8. Правилника),
- захтев за покретање прекршајног поступка ( члан 69. став 1. тачка 13. , ст. 2. и 3. ЗБЗР);

4. Ако ормарчић за прву помоћ није смештен на лако приступачном месту и на истом није означена адреса и број телефона најближе здравствене установе:

- решење о отклањању недостатака (члан 15. став 1. тачка 9. ЗБЗР и члан 11. став 1. и став 2. тачка 2. Правилника);

5. Ако се у ормарчићу не налази упутство за руковање средствима за пружање прве помоћи и упутство о начину пружања прве помоћи при повредама и наглим обољењима запослених на раду:

- решење о отклањању недостатака (члан 15. став 1. тачка 9. ЗБЗР и члан 12. став 1. Правилника).

## **V. ЕВИДЕНЦИЈЕ У ОБЛАСТИ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ**

1) У поступку надзора проверава се да ли послодавац поступа у складу са одредбама члана 49. ЗБЗР и одредбама Правилника о евиденцијама у области безбедности и здравља на раду ("Сл. гласник РС" бр. 62/07), односно да ли на прописан начин води и чува евиденције из области безбедности и здравља на раду.

**Проверава се** да ли су обрасци о евиденцијама попуњени и потписани од стране лица за безбедност и здравље на раду, и оверени од стране послодавца.

### **1. Евиденције о запосленима оспособљенима за безбедан и здрав рад (Образац 6)**

Проверава се да ли су у Образац 6 унети прописани подаци и да ли је исти потписан од стране запосленог који је оспособљен за безбедан и здрав рад, лица за безбедност и здравље на раду и оверен од стране послодавца.

Уколико послодавац не води и не чува прописану евиденцију о оспособљавању за безбедан и здрав рад, решењем ће се наложити отклањање утврђеног недостатка.

Уколико се утврди да се евиденција води на прописаном обрасцу, да је потписана од стране запосленог, лица за безбедност и здравље на раду и послодавца, а да у образац нису унети сви прописани подаци, решењем ће се наложити отклањање недостатка.

### **2. Евиденције о радним местима са повећаним ризиком**

Уколико је актом о процени ризика утврђено да постоје радна места са повећаним ризиком извршити увид у следеће евиденције:

- евиденције о радним местима са повећаним ризиком (Образац 1)
- евиденције о запосленима распоређеним на радна места са повећаним ризиком и лекарским прегледима запослених распоређених на та радна места (Образац 2) .

Упоредити радна места са повећаним ризиком из закључка акта о процени ризика и радна места у евиденцији - Образац 1 и Образац 2. Ако подаци нису исти, наложити да се води евиденција о свим радним местима са повећаним ризиком.

Упоредити број запослених који раде на радном месту са повећаним ризиком из Обрасца 1 са бројем запослених на тим радним местима на Обрасцу 2 .

### **3. Евиденције о повредама на раду, професионалним обољењима, обољењима у вези са радом и опасним појавама**

У поступку вршења надзора утврђује се да ли је код послодавца било повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом.

Уколико је било таквих случајева, извршити увид у евиденцију о повредама на раду (Образац 3), евиденцију о пријавама смртних, колективних и тешких повреда на раду због којих запослени није способан за рад више од три узастопна радна дана (Образац 11), евиденцију о професионалним обољењима (Образац 4), евиденцију о пријавама професионалних обољења (Образац 12), евиденцију о болестима у вези са радом (Образац 5) и евиденцију о пријавама обољења у вези са радом запосленог (Образац 13).

Увидом у евиденцију о пријавама опасних појава које би могле да угрозе безбедност и здравље запослених, - Образац 14, утврђује се да ли је било оваквих случајева код послодавца.

У свим наведеним случајевима проверити да ли се евиденција води на начин прописан Правилником.

#### 4. Евиденције о опасним материјама

Уколико послодавац у процесу рада користи опасне материје, извршити увид у евиденцију о опасним материјама - (Образац 7).

#### 5. Евиденције о извршеним прегледима и испитивањима

У поступку надзора извршити увид у евиденцију о извршеним испитивањима радне околине (Образац 8), евиденцију о извршеним прегледима и испитивањима опреме за рад (Образац 9), као и у евиденцију о извршеним прегледима и испитивањима средстава и опреме за личну заштиту на раду (Образац 10) .

2) Уколико послодавац не води и не чува евиденције у области безбедности и здравља на раду, или неку од прописаних евиденција, **тада ће се** :

-решењем наложити "да води и чува евиденције у области безбедности и здравља на раду и то:....", па навести које евиденције (члан 49. став 1. ЗБЗР),

-против послодавца поднети захтев за покретање прекршајног поступка ( члан 70. став 1. тачка 13., ст. 2. и 3. ЗБЗР).

-против лица за безбедност и здравље на раду поднети захтев за покретање прекршајног поступка јер, не обавља послове из члана 40. став 1. тачка 13. ЗБЗР (члан 74. ЗБЗР).

Уколико послодавац у евиденцију није унео све прописане податке, или евиденција не садржи потписе послодавца и лица за безбедност и здравља на раду (и запосленог Образац 6) или није оверена печатом послодавца, тада ће се решењем наложити послодавацу отклањање утврђеног недостатка у одређеном року, с тим што ће се у образложењу решења позвати на члан 49. став 1. тачка \_\_\_ и став 2. ЗБЗР и одговарајући члан Правилника о евиденцијама у области безбедности и здравља на раду, којим је прописан начин вођења дате евиденције.

## VI. ОСПОСОБЉАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ ЗА БЕЗБЕДАН И ЗДРАВ РАД

1) У поступку инспекцијског надзора, у делу који се односи на оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад:

### 1. Утврђује се :

-да ли је послодавац у протеклом периоду од једне године од дана вршења надзора: заснивао радни однос или ангажовао лица за рад ван радног односа и узима податке о тим запосленима који се на дан надзора налазе на раду код послодавца; вршио премештај запослених са једних на друге послове и узима податке о тим запосленима и пословима; уводио нову технологију или нова средства за рад и утврђује када и коју технологију, односно која средства за рад; вршио промену процеса рада која је проузроковала промену мера за безбедан и здрав рад и утврђује када и у ком смислу је извршена промена процеса рада ( члан 27. став 1. ЗБЗР);

-да ли је послодавац одредио запосленом да истовремено обавља послове на два или више радних места и узима податке о том запосленом, пословима које обавља и на којим радним местима ( члан 27. став 5. ЗБЗР);



-да ли је послодавац актом о процени ризика, ако постоје радна места са повећаним ризиком, утврдио начин и поступак периодичне провере оспособљености за безбедан и здрав рад запосленог који ради на радном месту са повећаним ризиком ( члан 28. став 3. ЗБЗР);

-да ли код послодавца, на основу уговора, споразума, или по било ком другом основу, обављају рад запослени другог послодавца, утврђује, по ком основу и од када и узима податке о тим запосленима (члан 29. ЗБЗР);

2. Истовремено или након утврђивања чињеница у вези наведеног под тачком 1, увидом у прописану евиденцију о запосленима оспособљеним за безбедан и здрав рад – Образац 6 и другу расположиву документацију (коју послодавац стави на увид), **утврђује се** :

-да ли је послодавац запослене оспособио за безбедан и здрав рад- све запослене и запослене описане у напред наведеним случајевима из члана 27. став 1. и члана 29. ЗБЗР (члан 15. став 1. тачка 4. ЗБЗР);

-да ли је послодавац запослене који своје послове истовремено обављају на два или више радних места, оспособио за безбедан и здрав рад на сваком од радних места (члан 27. став 5. ЗБЗР);

-да ли је послодавац, на начин и по поступку утврђеним актом о процени ризика, извршио периодичну проверу оспособљености запослених који раде на радним местима са повећаним ризиком ( члан 28. став 3. ЗБЗР).

2) Уколико се у поступку инспекцијског надзора утврди да послодавац запосленог није оспособио за безбедан и здрав рад, **доноси се** решење којим, за време трајања околности које доводе до угрожавања безбедности и здравља запосленог, забрањује послодавцу да на радном месту ради запослени који није оспособљен за безбедан и здрав рад .

Уколико се у поступку инспекцијског надзора утврди да послодавац није извршио периодичну проверу оспособљености за безбедан и здрав рад запослених који раде на радном месту са повећаним ризиком, **донеће се** решење о отклањању утврђеног недостатка (члан 28. став 2. и 3. ЗБЗР).

Уколико се у поступку инспекцијског надзора утврди да је послодавац учинио један или више прекршаја у вези са оспособљавањем запослених за безбедан и здрав рад, подноси се захтев за покретање прекршајног поступка.

У вези са оспособљавањем запослених за безбедан и здрав рад, захтев за покретање прекршајног поступка, сходно одредби члан 73. ЗБЗР, подноси се против правног лица и одговорног лица у правном лицу или предузетника, ако се утврди да је предузетик или правно лице обављало послове безбедности и здравља на раду из члана 40. став 1. тачка 9. ЗБЗР, односно ако је припремило и спровело оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад, а нема одговарајућу лиценцу.

Захтев за покретање прекршајног поступка, сходно одредби члана 74. ЗБЗР, подноси се против лица за безбедност и здравље на раду код послодавца, ако се утврди да то лице није припремило и спровело оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад (члан 40. став 1. тачка 9. ЗБЗР).

## **VII. СРЕДСТВА И ОПРЕМА ЗА ЛИЧНУ ЗАШТИТУ НА РАДУ**

### **1) У поступку надзора утврђује се:**

1. да ли је послодавац обезбедио запосленима коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду (члан 15. став 1. тачка 5. ЗБЗР),

2. да ли је послодавац запосленима издао на употребу средство и/или опрему за личну заштиту на раду, у складу са актом о процени ризика, тако што се утврђује да ли је послодавац донео акт о процени ризика, да ли је актом о процени ризика утврђено која средства и опрема за личну заштиту на раду припадају запосленима који раде на одређеним радним местима, да ли је послодавац издао запосленима на употребу средства и опрему за личну заштиту на раду у складу са актом о процени ризика (члан 17. ЗБЗР),

3. да ли запослени користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду (члан 35. став 1. ЗБЗР)

2) У поступку инспекцијског надзора, у зависности од утврђеног чињеничног стања, **предузимају се следеће мере:**

1. Ако се утврди да послодавац запосленима није обезбедио коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду, тада се утврђује које послове запослени обављају и којим запосленима послодавац то право није обезбедио, па се :

- доноси решење о забрани рада на радном месту (члан 66. став 2. тачка 3. ЗБЗР),  
- подноси захтев за покретање прекршајног поступка (члан 69. став 1. тачка 9. и ст. 2. и 3. ЗБЗР).

2. Ако је послодавац донео акт о процени ризика и ако је актом о процени ризика утврдио која средства и опрема за личну заштиту на раду припадају запосленима, а запосленима није издао на употребу средства и опрему за личну заштиту на раду у складу са актом о процени ризика, тада се:

- доноси решење којим се налаже послодавцу да запосленом изда на употребу средство и опрему за личну заштиту на раду у складу са актом о процени ризика (члан 17. ЗБЗР),

- подноси захтев за покретање прекршајног поступка (члан 69. став 1. тачка 17. , ст. 2. и 3. ЗБЗР).

3. Ако је послодавац издао на употребу запосленом прописана средства и опрему за личну заштиту на раду, а утврди се да запослени иста не користи у процесу рада, тада се:

- доноси решење о забрани рада на радном месту (члан 66. став 2. тачка 3. ЗБЗР),
- подноси захтев за покретање прекршајног поступка против запосленог (члан 75. ЗБЗР).

## **VIII. ПОВРЕДА НА РАДУ, ПРОФЕСИОНАЛНО ОБОЉЕЊЕ И ОБОЉЕЊЕ У ВЕЗИ СА РАДОМ – ИЗВЕШТАВАЊЕ**

### **1) У поступку инспекцијског надзора утврђује се:**

- да ли је код послодавца током претходних годину дана било тешких, смртних или колективних повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом (на основу евиденција о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези

са радом, извештаја о повреди на раду, професионалном обољењу и обољењу у вези са радом, налаза надлежне здравствене установе, изјава запослених и одговорног лица код послодавца);

- да ли су повреда, професионално обољење и обољење у вези са радом пријављени надлежној инспекцији рада (увидом у прописану евиденцију, на основу писменог доказа код послодавца, писменог доказа у Одељењу инспекције рада или записника инспектора рада о извршеном надзору);

- уколико се утврди да се догодила тешка, смртна или колективна повреда на раду, да је утврђено професионално обољење, односно обољење у вези са радом, који нису пријављени надлежној инспекцији рада, утврђујемо личне податке повређеног, време и место настанка повреде, узимамо изјаву одговорног лица код послодавца и, ако је то изводљиво, изјаву повређеног запосленог;

- да ли је послодавац запосленом издао Извештај о повреди на раду, професионалном обољењу или обољењу у вези са радом - на основу увида у примерак Извештаја код послодавца или на основу изјаве повређеног и одговорног лица.

## 2) Уколико се утврди:

- да послодавац надлежној инспекцији рада није пријавио тешку, смртну или колективну повреду на раду, професионално обољење или обољење у вези са радом, подноси се захтев за покретање прекршајног поступка (члан 50. ЗБЗР);

- да послодавац запосленом није доставио извештај о повреди на раду, о професионалном обољењу и обољењу у вези са радом, доноси се решење о отклањању недостатка (члан 51. став 1. ЗБЗР).

**Напомена:** У пракси се често догађа да се запослени обраћају инспекцији рада због тога што послодавци негирају дешавање повреде на раду (најчешће при доласку на посао и обрнуто). Уколико послодавац, приликом инспекцијског надзора, остане при својој тврдњи, запосленог упутити да своја права оствари пред надлежним судом.

## IX. ПРОПИСАНИ ЛЕКАРСКИ ПРЕГЛЕДИ ЗАПОСЛЕНИХ

У поступку надзора у делу који се односи на прописане лекарске прегледе запослених, врши се :

### 1. Надзор над применом члана 43. став 1. ЗБЗР

Увидом у прописану евиденцију, идентификују се запослени на радним местима са повећаним ризиком, и **проверава се** да ли послодавац поседује доказ о извршеним прописаним лекарским прегледима запослених (Врши се увид у Упут за претходни лекарски преглед – Образац 1, односно Упут за периодични лекарски преглед - Образац 2, као и у Извештај о извршеном претходном лекарском прегледу запосленог – Образац 3 и Извештај о периодичном лекарском прегледу запосленог – Образац 4 ).

Ако се утврди да запослени ради на радном месту са повећаним ризиком, а није се подвргао лекарском прегледу у прописаном року тада се :

- доноси решење о забрани рада запосленог на том радном месту код послодавца док трају околности које доводе до угрожавања безбедности и здравља запосленог (члан 66. став 2. тачка 4. ЗБЗР),

- подноси захтев за покретање прекршајног поступка (члан 69. ст. 1. тачка 28. и став 2. и став 3. ЗБЗР).

## 2. Надзор над применом члана 43. став 3. ЗБЗР

Врши се увид у Упут за периодични лекарски преглед - Образац 2, као и у Извештај о периодичном лекарском прегледу запосленог – Образац 4.

Ако се у поступку прописаног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, а запослени и даље ради на радном месту са повећаним ризиком, тада се :

- доноси решење о забрани рада запосленог на том радном месту код послодавца док трају околности које доводе до угрожавања безбедности и здравља запосленог (члан 66. став 2. тачка 4. ЗБЗР),

- подноси захтев за покретање прекршајног поступка (члан 69. став 1. тачка 29. и ст. 2. и 3. ЗБЗР).

## **Х. ПРЕВЕНТИВНИ И ПЕРИОДИЧНИ ПРЕГЛЕДИ И ИСПИТИВАЊА ОПРЕМЕ ЗА РАД И УСЛОВА РАДНЕ ОКОЛИНЕ**

1) У поступку вршења инспекцијског надзора **проверава се** да ли је послодавац вршио превентивне и периодичне прегледе и испитивања опреме за рад коју поседује и користи у процесу рада, односно да ли је вршио превентивна и периодична испитивања услова радне околине, као и да ли је прегледе и испитивања извршио у прописаним временским роковима.

У поступку вршења надзора :

**Утврђује се** да ли послодавац поседује и да ли у процесу рада користи опрему за рад која подлеже превентивним и периодичним прегледима и испитивањима од стране правног лица са лиценцом.

Увидом у евиденцију о извршеним прегледима и испитивањима опреме за рад (Образац 9) утврђује се да ли је послодавац извршио превентивне и периодичне прегледе и испитивања опреме за рад, као и проверава да ли су исти прегледи и испитивања извршени у прописаним роковима.

Увидом у стручни налаз утврђује се да ли је исти издат од стране правног лица са лиценцом за ту врсту прегледа и испитивања.

**Утврђује се** да ли је и када послодавац почео са коришћењем новог радног, односно технолошког процеса, вршио реконструкцију објекта у ком се обавља радни процес (уређаји за грејање, вентилацију или климатизацију, и сл.) или је вршио замену техничких капацитета којима се мењају услови рада.

Увидом у евиденцију о извршеним испитивањима радне околине (Образац 8) утврђује се да ли је послодавац извршио превентивна и периодична испитивања услова радне околине и проверава да ли су иста испитивања извршена у прописаним роковима.

Увидом у стручни налаз утврђује да ли је исти издат од стране правног лица са лиценцом.

2) У складу са утврђеним чињеничним стањем **предузимају се следеће мере:**

Уколико послодавац није извршио превентивне и периодичне прегледе и испитивања опреме за рад, односно испитивања услова радне околине, или то није извршио у прописаним роковима:

- доноси се решење којим се послодавцу налаже да изврши превентивне/периодичне прегледе и испитивања опреме за рад, односно услова радне околине.

- подноси се захтев за покретање прекршајног поступка (члан 69. став 1. тачка 11. и ст. 2. и 3. ЗБЗР),

- ако се утврди да лице за безбедност и здравље на раду није организовало превентивна и периодична испитивања услова радне околине, односно прегледе и испитивања опреме за рад, против истог лица подноси се захтев за покретање прекршајног поступка (члан 74. ЗБЗР).

Уколико је послодавац за потребе вршења превентивних/периодичних прегледа и испитивања опреме за рада, односно испитивања услова радне околине ангажовао правно лице које не поседује одговарајућу лиценцу, **тада се :**

- подноси захтев за покретање прекршајног поступка против правног лица и одговорног лица које је вршило испитивања (члан 73. став 1. тачка 3. и став 3. ЗБЗР),

- доноси се решење којим се послодавцу налаже да изврши превентивне/периодичне прегледе и испитивања опреме за рад, односно испитивања услова радне околине од стране правног лица са одговарајућом лиценцом.