

Содержание:

1. **Охрана здоровья и безопасность труда**
2. **Условия о направлении работников на временную работу за границу и их защите**

1.

Охрана здоровья и безопасности труда

Народная скупштина Республики Сербии приняла Закон о внесении изменений и дополнений в Закон "Об охране здоровья и безопасности труда", который вступил в силу 13 ноября 2015 года.

Законодатель, при внесении изменений и дополнений, основывался на правилах, установленных в Директиве № 89/391/EEZ "О принятии мер, способствующих повышению безопасности труда и охране здоровья на рабочем месте" (далее: "Директива") и правилах других директив.

Настоящим обращаем Ваше внимание на самые интересные нововведения законодательства.

I. Расширение определения понятия "работодатель"

Одним из важных нововведений является уточнение самого понятия "работодатель" а именно: теперь работодателем считается и определенные категории физических лиц, за исключением владельцев домашних хозяйств и семейных ферм.

II. Установление работодателям дополнительных обязанностей

а.) Принятие мер противопожарной защиты, спасения и эвакуации

Нововведением является установление обязанности работодателя по обеспечению необходимых мер противопожарной защиты, спасения и эвакуации в соответствии со специальными нормами, которые будут детально определены соответствующим подзаконным актом.

б.) Информирование о проведении работ по устранению крупных неполадок или аварий

Работодатель, который проводит работы по устранению крупных неполадок или аварий на объекте, и которые могут поставить под угрозу функционирование технико-технологических систем



или осуществление деятельности на объекте, обязаны безотлагательно в устной и письменной форме уведомить соответствующее подразделение инспекции труда.

с.) Обеспечение рабочим оборудованием и/или средствами индивидуальной защиты и оборудования

Более точно определены условия, при наличии которых работодатель предоставляет в пользование рабочее оборудование и/или средства индивидуальной защиты, при этом, рабочее оборудование и/или средства индивидуальной защиты могут предоставляться в пользование на следующих условиях: i) соответствуют необходимым техническим требованиям; ii) оценка их соответствия проведена в установленном порядке; iii) имеют необходимые маркировки; и iv) сопровождаются необходимым сертификатом соответствия и другими документами.

Также, предусмотрена возможность работодателя предоставить в пользование сотрудников опасные химические и другие вещества, для пользования которыми предусмотрено обязательное наличие паспорта безопасности. Передача указанных опасных веществ осуществляется при условии соблюдения установленных правил передачи указанных веществ, включая правила, установленные непосредственно в паспорте безопасности вещества. Работодатель обязан обеспечить сотрудникам доступ к **паспорту безопасности** передаваемых опасных веществ, в соответствии с правилами пользования опасными веществами, а также предпринять необходимые меры предосторожности в соответствии с паспортом безопасности.

д.) Программа подготовки персонала

В отличие от предыдущих законодательных норм, новые правила устанавливают обязанность работодателя по подготовке персонала в соответствии с **Программой подготовки персонала в сфере охраны здоровья и безопасности труда**, которую разрабатывает и поддерживает в актуальном состоянии работодатель.

е.) Сроки проведения периодических проверок компетентности персонала в сфере охраны здоровья и безопасности труда

Изменения закона устанавливают сроки и периодичность проведения проверок компетентности персонала в сфере охраны здоровья и безопасности

труда для рабочих мест с повышенным риском – **один раз в год**, со дня проведения предыдущей проверки, а для других рабочих мест – не позднее чем через **4 года**, со дня проведения предыдущей проверки.

f.) Ведение учета и отчетности в сфере охраны здоровья и безопасности труда

Помимо ранее применяемых форм учета, работодатель обязан: (i) вести учет выданного оборудования и средств индивидуальной защиты; (ii) вести учет медицинского осмотра персонала в соответствии с правилами охраны здоровья и безопасности труда.

III. Обеспечение охраны здоровья и безопасности труда

Существенным нововведением в обеспечении охраны здоровья и безопасности труда является предоставление возможности работодателю: (i) осуществляющему непроизводственный вид деятельности и (ii) в подчинении которого находится до 20 сотрудников, **самостоятельно организовывать и проводить работу по охране здоровья и безопасности труда без прохождения профессионального экзамена.**

С другой стороны, в определенных **видах деятельности с высоким риском** (строительство, сельское хозяйство, лесничество и рыболовство, угледобывающая промышленность и перерабатывающая промышленность и т.д.) повышаются требования к уровню компетентности лиц, ответственных за охрану здоровья и безопасность труда. Вышеуказанные требования предусматривают обязанность работодателя по назначению на должность ответственного за охрану здоровья и безопасность труда лица, получившего академическое образование с не менее 180 ESPB баллами или прошедшего специализированное трехлетнее обучение в соответствующей научной или узкопрофессиональной области.

IV. Новые требования к получению лицензии в сфере охраны здоровья и безопасности труда

Нововведения Закона расширяют и ужесточают требования к получению лицензии в сфере охраны здоровья и безопасности труда, а именно: (i) лицензия на осуществление деятельности в сфере охраны здоровья и безопасности труда, (ii) лицензия на проведение осмотра и проверку рабочего

оборудования, а также оценка условий труда и (iii) лицензия на ответственное лицо для осуществления им деятельности, а также установление дополнительных требований к наличию соответствующей ученой степени, стажу работы и т. д.

V. Начало применения новых изменений

Изменения и дополнения в Закон "Об охране здоровья и безопасности труда" вступили в силу 13 ноября 2015 года.

Тем не менее, с целью предоставления работодателям и другим юридическим субъектам возможности согласовать их деятельность с новыми требованиями, начало применения отдельных положений Закона было отложено, а именно:

1. Лица, не отвечающие установленным законом требованиям к осуществлению деятельности в сфере охраны здоровья и безопасности труда (например, отсутствие документа о высшем образовании, отсутствие необходимого стажа работы и т.д.), при этом, осуществляющие деятельность в сфере охраны здоровья и безопасности труда в период после 01 декабря 2017 года, могут продолжить осуществлять вышеуказанную деятельность до выполнения предусмотренных законом требований, но не более 5 лет.

2. Юридические лица и предприниматели, которым выданы лицензии в соответствии с законом "Об охране здоровья и безопасности труда" обязаны привести свою деятельность в соответствие с требованиями Закона в течение одного года со дня вступления в силу настоящего закона или до 13.11.2016. года.

3. Юридические лица и предприниматели, имеющие лицензии со дня выдачи которых прошло пять и более лет обязаны, согласно установленным правовым нормам, подать заявление на обновление лицензии не позднее 30 дней, со дня вступления в силу настоящего закона. Юридические лица и предприниматели, имеющие лицензии, со дня выдачи которых не истек пятилетний срок, обязаны подать заявление на обновление лицензии не позднее, чем за 30 дней до момента истечения пятилетнего срока со дня их выдачи.

2.

Условия направления работников на временную работу за границу и их защите

I Введение

Народная скупщина Республики Сербии приняла Закон «О условиях направления работников на временную работу за границу и их защите» ("Официальный вестник РС", № 91/2015), который вступил в силу 13.11.2015 года и подлежит применению с 13.01.2016 года.

Настоящий Закон регулирует права работников, которые направляются на временную работу за границу, а также условия, процедуры и обязанности работодателя в связи с указанным направлением.

II Определение понятия направления

Под направлением работников на временную работу за границу закон подразумевает ситуации, когда работодатель временно командировывает своих работников с территории Республики Сербии за границу в целях: 1) выполнения работы (например, в рамках бизнес корпорации) или 2) повышения профессиональной подготовки для нужд работодателя.

Для выполнения временной работы за границей, работники могут быть направлены на неопределенный срок без правовых ограничений. Работники направленные за границу для выполнения работы на определенный срок, могут быть командированы исключительно в пределах срока действия заключенного с ними трудового договора, при этом, время проведенное в командировке за границей не включается в законом установленное ограничения срока действия срочного трудового договора.

III Согласие работника

При принятии решения о направлении работника на временную работу за границу, работодатель обязан получить предварительное письменное согласие работника, за исключением случаев когда трудовым договором с работником предусмотрено условие о возможном командировании работника на временную работу за границу.



Законом, также, установлены случаи, когда работник может отказаться от командировки на временную работу за границу, в частности, в случае беременности, до достижения ребенком возраста трех лет и т.д.).

IV Обязанности работодателя

Работодатель обязан:

- Заключить с работниками соответствующие соглашения о изменении условий трудовых договоров в контексте соблюдения правил командирования работников;
- Провести изменения оснований страхования в единой базе Центрального реестра обязательного социального страхования;
- Обеспечить работнику:
 1. Обязательное страхование (медицинское, пенсионное и за случаи инвалидности, страхование за случаи временной нетрудоспособности);
 2. Условия труда, отвечающие требованиям безопасности труда и охраны здоровья;
 3. Жилье, питание и проезд до места работы и назад, в соответствии со стандартами, действующими в стране - месте командирования, или условиям трудового договора с работниками, правилами трудового распорядка, в случае, если указанные условия благоприятные для работника;
 4. Заработную плату, которая не может быть ниже от гарантированного уровня минимальной оплаты труда, установленной законодательством страны - места командирования работника;
 5. Подготовку работника, командируемого на временную работу за границу, что подразумевает обязанность работодателя проинформировать работника об условиях жизни в стране (месте) куда работник направляется, а также обязанность обеспечить проезд работника до места командировки и назад, медицинский осмотр работника и документы регулирующие временное пребывания работника и право осуществлять трудовую деятельность в стране командирования;
 6. Контактное лицо в стране - месте командирования, к которому работник может

Advokatska kancelarija TSG TOMIĆ SINDJELIĆ GROZA informiše o aktuelnostima u radu kancelarije i zakonodavnom reljefu RS / Die Rechtsanwälte TSG TOMIĆ SINDJELIĆ GROZA informieren über aktuelle Themen der Kanzlei und den Rechtsrahmen der RS / The TSG TOMIĆ SINDJELIĆ GROZA Law Office is informing about the actual activities of the Law office and the Law frame in RS/ Юридическая контора ТСГ ТОМИЧ СИНДЖЕЛИЧ ГРОЗА информирует о самых актуальных событиях, о работе конторы и законодательном релiefe PC / Glavni urednik/Chefredakteur /Editor-in-Chief / Главный редактор: Ljubica Tomić /Lektor/Lektor/Proofreader/Лектор: Ivana Radović, Vesna Gašić, Vojislava Katić, Viktorija Topalović, Magda Braun / Br. 84/15

Carice Milice 3, Beograd, Srbija, TEL/FAX +381 (0)11 3285.227, +381 (0)11 3285.208, +381 (0)11 3285.153, office@tsg.rs, www.tsg.rs

обратиться за получением необходимой информации.

V Процедура уведомления Министерства

Работодатель обязан представить в Министерство труда уведомление по установленной форме о командировании работника, в срок, не позднее чем за день до даты направления в командировку. Также, работодатель обязан, вышеуказанному Министерству, в течении семи дней со дня направления в командировку, представить Справку из единой базы Центрального реестра, в котором содержится список всех работников, командированных на работу за границу,

VI Правовые положения об ответственности

За нарушение указанного закона предусмотрена административная ответственность работодателя и должностного лица, в виде штрафа в размере от 100.000 РСД 1.500.000 РСД на работодателя, а также от 10.000 РСД до 150.000 динаров на ответственное должностное лицо.

Ивана Стефанович, адвокат
ivana.stefanovic@tsg.rs

Примечание:

Сведения, представленные в бюллетенях нашего адвокатского бюро, носят исключительно общий и информативный характер, и не предлагаются в качестве всестороннего юридического анализа законодательства, а также не могут служить в качестве решения для конкретной ситуации требующей юридической консультации.