




Broj: 05-02-1-3654-11/15
Sarajevo, 26.2.2018. godine

PARLAMENTARNA SKUPŠTINA BiH
- Zastupnički dom -
- Dom naroda -

SARAJEVO

 BOSNA I HERCEGOVINA PARLAMENTARNA SKUPŠTINA BOSNE I HERCEGOVINE SARAJEVO			
PRIMLJENO: 27-02-2018			
Organizaciona jedinica	Klasifikaciona oznaka	Redni broj	Broj priloga
0102	-02-1-	377	18

S

PREDMET: Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona
o radu u institucijama BiH, dostavlja se

V e z a: Vaš akti broj: 01,02-02-1-377/18 od 8.2.2018. godine

Vezano za vaš akt, gornje oznake i datuma, u privitku dostavljamo Prijedlog zakona o izmjeni i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine na bosanskom, hrvatskom i srpskom jeziku, a koji je usuglašen sa Mišljenjem Zakonodavnopravnog sektora Parlamentarne skupštine Bosne i Hercegovine.

Pored navedenog podsjećamo, Generalno tajništvo Prijedlog navedenog zakona dostavilo je 2.2.2018. godine, u oba doma Parlamentarne skupštine sa prijedlogom da se isti razmatra po temeljnom zakonodavnom postupku.

S poštovanjem,


v.d. GENERALNI TAJNIK
Robert Vidović

ПРИЈЕДЛОГ

**ЗАКОН
О ИЗМЈЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О РАДУ У ИНСТИТУЦИЈАМА
БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ**

Новембар, 2017. година

На основу члана IV 4. а) Устава Босне и Херцеговине, Парламентарна скупштина Босне и Херцеговине, на __ сједници Представничког дома, одржаној _____ 2017. године, и на __ сједници Дома народа, одржаној _____ 2017. године, усвојила је

ЗАКОН О ИЗМЈЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О РАДУ У ИНСТИТУЦИЈАМА БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ

Члан 1.

У Закону о раду у институцијама Босне и Херцеговине („Службени гласник БиХ“, бр. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10, 32/13 и 93/17), у члану 1. иза става 3. додаје се нови став 4. који гласи:

„4. На регулисање радно-правног статуса запослених у удружењима и фондацијама регистрованим у складу са Законом о удружењима и фондацијама Босне и Херцеговине („Службени гласник БиХ“, бр. 32/01, 42/03, 63/08 и 76/11), не примјењују се одредбе чл. 8, 9, члана 10. став 1. тач. а), б) и ц), чл. 11, 56, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, члана 71. став 1. тачка а) алинеје 8 и 10 и тач. е) и ф), чл. 87. и 88. овог закона.“

Досадашњи ст. 4. и 5. постају ст. 5. и 6.

Члан 2.

У члану 2. став 1. тачка б) на крају текста, иза ријечи „уговора о раду“, додају се ријечи „или рјешења“.

Тачка д) мијења се и гласи:

„д) приправник – лице одређеног звања односно занимања, које први пут заснива радни однос у том звању односно занимању за које је образовано, с циљем оспособљавања за самосталан рад.“

Члан 3.

У члану 8. иза става 4. додају се нови ст. 5, 6. и 7. који гласе:

„5. Процедура пријема запосленика у радни однос по расписаном јавном огласу мора се окончати у року од четири мјесеца од дана објаве јавног огласа.

6. Уколико се процедура пријема запосленика у радни однос не оконча у року из става 5. овог члана, послодавац је дужан донијети одлуку о поништењу јавног огласа.

7. Послодавац не може расписати јавни оглас за попуњавање радних мјеста која су била предмет поништеног јавног огласа у року од годину дана од дана доношења одлуке о поништењу јавног огласа.“

Досадашњи ст. 5, 6, 7, 8. и 9. постају ст. 8, 9, 10, 11. и 12.

Члан 4.

У члану 9. став 1. иза тачке е) додаје се нова тачка ф) која гласи:

„ф) ако је то посебним законом прописано.“

Иза става 1. додаје се нови став 2. који гласи:

„2. Са запослеником из става 1. тачка ц) овог члана не може се закључити нови уговор на одређено вријеме без расписивања јавног огласа.“

Досадашњи став 2. постаје став 3.

Члан 5.

У члану 10. иза става 1. додају се нови ст. 2. и 3. који гласе:

„2. С лицем млађим од 15 година живота не може се закључити уговор о раду, нити се оно може запослити на било коју врсту послова.

3. Изузетно од става 1. овог члана, лице између 15 и 18 година живота (у даљем тексту: малољетник), које није у поступку обавезног образовања, може закључити уговор о раду, односно запослити се на пословима у удружењима и фондацијама који не угрожавају његову безбједност, здравље, морал или развој, уз сагласност законског заступника и под условом да од овлашћеног љекара или надлежне здравствене установе прибави љекарско увјерење којим доказује да има општу здравствену способност за рад.”

Досадашњи став 2. постаје став 4.

Члан 6.

Иза члана 11. додаје се члан 11а. који гласи:

„Члан 11а.

1. Послодавац је дужан водити Књигу евиденције о запосленима и Персоналне досијее запослених, чији ће садржај и начин вођења бити прописан Упутством о садржају, начину вођења и чувања Персоналних досијеа запослених у институцијама Босне и Херцеговине и Упутством о садржају и начину вођења Књиге евиденције о запосленима.

2. Министар правде Босне и Херцеговине ће, у року од три мјесеца од дана ступања на снагу овог закона, донијети упутства из става 1. овог члана.“

Члан 7.

У члану 12. став 1. ријечи „става 6.“ замјењују се ријечима „става 9.“

Члан 8.

У члану 16. став 3. мијења се и гласи:

„3. За обављање послова институције прописаних Правилником о унутрашњој организацији, чији се обим непредвиђено повећао, као и ради замјене дуже вријеме одсутног запосленика, може се закључити уговор о раду на одређено вријеме док трају потребе за обављањем тих послова, односно до повратка одсутног запосленика, а најдуже до три године.”

Члан 9.

У члану 18. став 3. број „15“ замјењује се бројем „седам“.

Члан 10.

У члану 22. иза става 4. додаје се нови став 5. који гласи:

„5. Трудницама, почев од шестог мјесеца трудноће, и мајкама с дјететом до двије године живота забрањен је ноћни рад.“

Члан 11.

У члану 25. иза става 2. додаје се нови став 3. који гласи:

„3. Малољетно лице које је у радном односу у удружењима и фондацијама има право на годишњи одмор у трајању од најмање 24 радна дана.“

Члан 12.

У члану 28. став 1. и 2. мијењају се и гласе:

1. Годишњи одмор може се користити у једном или у више дијелова.
2. Ако запосленик користи годишњи одмор у више дијелова, први дио користи без прекида у трајању од најмање 10 радних дана у току календарске године, а преостали дио најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 13.

Члан 30. мијења се и гласи:

„Члан 30.

1. Запосленик има право на одсуство с рада уз надокнаду плате – плаћено одсуство, и то:
 - а) два радна дана у случају ступања у брак;
 - б) пет радних дана у случају рођења дјетета;
 - ц) пет радних дана у случају смрти члана уже породице;
 - е) два радна дана у случају задовољавања вјерских односно традицијских потреба, осим ако посебним прописом ово право није уређено на другачији начин.
2. Чланом уже породице у смислу става 1. тачка ц) овог члана сматра се: брачни и ванбрачни супружник, дијете (брачно, ванбрачно, усвојено, пасторче и дијете без родитеља узето на издржавање), отац, мајка, очух, маћеха, усвојилац, родитељи супружника, дјед и бака (по оцу и мајци), брат и сестра, као и лица која живе у заједничком домаћинству.
3. Изузетно, послодавац је дужан омогућити запосленику, на писмени захтјев, неплаћено одсуство до четири радна дана у једној календарској години, ради задовољавања његових вјерских односно традицијских потреба.
4. Ако запосленик не искористи право на одсуство одобрено у складу са ставом 1. овог члана, нема право да у замјену искористи неке друге дане као и да тражи новчану надокнаду за оне дане које није искористио.“

Члан 14.

У члану 34. ријечи „члана 36. став 1.“ замјењују се ријечима „члана 35. став 1.“

Члан 15.

У члану 43. ст. 1. и 2. мијењају се и гласе:

- „1. Један од родитеља дјетета с психофизичким сметњама у развоју које није смјештено у одговарајућу здравствену или социјалну установу, што се утврђује на основу налаза и мишљења овлашћене здравствене установе, има право да ради половину пуног радног времена ради појачане његе и старања о дјетету.
2. У случају да родитељ користи право из става 1. овог члана, остварује право на плату за половину радног времена и надокнаду плате за другу половину радног времена у истом износу, које се исплаћују на терет послодавца.“

Иза става 2. додаје се нови став 3. који гласи:

„3. У случају да закони и други прописи ентитета и Брчко дистрикта Босне и Херцеговине на различит начин регулишу питање права из става 2. овог члана, Савјет министара односно послодавац својом одлуком уредиће ово питање на јединствен начин, утврђивањем најповољнијег рјешења за кориснике овог права.

Досадашњи став 3. постаје став 4.

Члан 16.

У дијелу III, поглавље 4, у називу одјељка б) ријечи „или трајно“ бришу се.

Члан 17.

Члан 45. мијења се и гласи:

„Члан 45.

1. Повреда на раду или професионална болест не може штетно утицати на остваривање права запосленика из радног односа.

2. Запосленик је дужан, у року од три дана од дана наступања неспособности за рад, писмено или усмено, или електронски обавијестити послодавца.

3. Обавјештење из става 2. овог члана могу дати и чланови уже породице и домаћинства запосленика.

4. Запосленик који је привремено био неспособан за рад због повреде на раду или професионалне болести, а за кога након лијечења и опоравка надлежна здравствена институција за одлучивање о правима из здравственог и пензијско-инвалидског осигурања утврди да је способан за рад, има право да се врати на послове на којима је радио прије наступања привремене неспособности за рад или на друге одговарајуће послове.

5. Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање с рада, у смислу одредаба овог члана, може поднијети захтјев надлежном органу ради утврђивања радне и здравствене способности запосленика, у складу са законом.“

Члан 18.

Иза члана 46. додаје се члан 46а. који гласи:

„Члан 46а.

1. Послодавац ће упутити запосленика надлежном органу ради утврђивања степена његове радне способности, уколико путем утврђивања оцјене резултата рада запосленика оцијени да је запосленик због смањене радне способности постигао лошије резултате рада, као и у случају када запосленик одсуствује с рада због коришћења боловања непрекидно годину дана или годину и шест мјесеци у прекидима у периоду од двије године.

2. Од примјене одредаба става 1. овог члана изузете су одредбе овог закона које се односе на заштиту жене и материнства.

3. Трошкове упућивања запосленика надлежном органу, ради утврђивања степена његове радне способности, сноси послодавац“.

Члан 19.

У дијелу III, поглавље 4, иза одјелка б) додаје се нови одјелак „ц) Посебна заштита млађих запосленика“.

Иза члана 47. додаје се члан 47а. и гласи:

Члан 47а.

1. Запосленик млађи од 18 година не може бити распоређен да ради на радним мјестима за која је утврђено да су радна мјеста с повећаним ризиком, или на нарочито тешким физичким пословима, на радовима који се обављају под земљом или под водом, као и на другим пословима који би могли да представљају повећан ризик по његов живот, здравље и психофизички развој.
2. Послове из става 1. овог члана правилником утврђује руководиоца институције.
3. Пуно радно вријеме запосленог млађег од 18 година не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недјељно, ни дужем од осам часова дневно.
4. Послодавац је дужан да запосленике млађе од 18 година, најмање једном у току календарске године, о свом трошку упуту код надлежне медицинске установе на оцјену радне способности.

Члан 20.

У дијелу III, поглавље 6, назив одјелка б) мијења се и гласи „б) Надокнада плате“.

Члан 21.

Члан 50. мијења се и гласи:

„Члан 50.

1. Запосленик има право на надокнаду плате за период одсуствовања с рада у сљедећем случају:
 - а) коришћења годишњег одмора;
 - б) коришћења плаћеног одсуства;
 - ц) прекида рада до којег је дошло због околности за које запосленик није крив (стање природне и друге несреће проглашено од надлежне институције различитог нивоа власти у Босни и Херцеговини);
 - д) коришћења права на рад с половином радног времена у складу с овим законом;
 - е) привремене спријечености за рад због болести;
 - ф) породилског или родитељског одсуства;
 - г) стављања на располагање.
2. Висина, начин и поступак остваривања права на надокнаде из става 1. овог члана, те период на које се предметне надокнаде исплаћују на терет послодавца утврђују се:
 - а) законом или подзаконским актом Савјета министара БиХ – за институције БиХ које се финансирају на терет Буџета институција БиХ и међународних обавеза БиХ,
 - б) актом послодавца – за институције БиХ које се не финансирају на терет Буџета институција БиХ и међународних обавеза БиХ.“

Члан 22.

У дијелу II, поглавље 6, иза одјелка б) додаје се нови одјелак ц) који гласи „ц) Остале надокнаде“.

Члан 23.

Иза члана 50. додаје се нови члан 50а. који гласи:

„Члан 50а.

1. Запосленик има право на остале врсте надокнада, и то за:
 - а) трошкове превоза на посао и с посла;
 - б) прехрану за вријеме рада;
 - ц) регрес за годишњи одмор;
 - д) случај тешке повреде на раду запосленика, тешке болести и инвалидности запосленика или његовог члана уже породице и смрти члана уже породице запосленика;
 - е) јубиларне награде;
 - ф) отпремнину при одласку у пензију;
 - г) прековремени рад, рад током нерадних дана, ноћни рад и рад у данима државних празника.
2. Запосленик може остварити право на надокнаду за:
 - а) образовање и стручно усавршавање;
 - б) трошкове смјештаја, надокнаду за одвојен живот и надокнаду за привремено распоређивање;
 - ц) рад у управним одборима, надзорним и другим радним органима;
 - д) обављање послова другог радног мјеста запосленика.
3. Право на надокнаду у случају смрти запосленика припада члану његове уже породице или ужег домаћинства, односно накнада у случају смрти упосленика припада лицу које је снијело трошкове сахране.
4. Запосленик има право на надокнаду трошкова у вези са службеним путовањем, као што су: дневнице, трошкови превоза и слично.
5. Висина, начин и поступак остваривања права на надокнаде из ст. 1., 3. и 4. овог члана утврђују се:
 - а) законом или подзаконским актом Савјета министара БиХ донијетим на основу овлашћења прописаних законом – за институције БиХ које се финансирају на терет Буџета институција БиХ и међународних обавеза БиХ.
 - б) актом послодавца – за институције БиХ које се не финансирају на терет Буџета институција БиХ и међународних обавеза БиХ.
6. Право на надокнаду, висину, начин и поступак остваривања права из става 2. овог члана утврђује се:
 - а) законом или подзаконским актом Савјета министара БиХ донијетим на основу овлашћења прописаних законом – за институције БиХ које се финансирају на терет Буџета институција БиХ и међународних обавеза БиХ.
 - б) актом послодавца – за институције БиХ које се не финансирају на терет Буџета институција БиХ и међународних обавеза БиХ.“

Члан 24.

У члану 53а. иза става 5. додаје се став 6. који гласи:

„6. Оцјењивање рада запосленика у институцијама Босне и Херцеговине врши се у складу с одредбама овог закона и одредбама Правилника о оцјењивању рада запосленика у институцијама Босне и Херцеговине, који ће донијети Савјет министара Босне и Херцеговине на приједлог Министарства правде Босне и Херцеговине у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог закона, односно актом послодавца.“

Члан 25.

У члану 54. став 1. мијења се и гласи:

„1. С приправником послодавац закључује уговор о раду на одређено вријеме ради стручног оспособљавања у складу са законом, колективним уговором и подзаконским актом који доноси Савјет министара за пријем приправника високе школске спреме, и планом послодавца за остале запослене.“

Иза става 3. додаје се став 4. који гласи:

„4. Уговор о раду с приправником се закључује у писаној форми и један примјерак се доставља надлежном заводу за запошљавање у року од пет дана од његовог закључивања, ради евиденције и контроле.“

Члан 26.

У члану 60. став 3. иза тачке к) додаје се нова тачка л) која гласи:

„л) дискриминација, те насиље на основу пола или полне оријентације, узнемиравање на основу пола и сексуално узнемиравање, као и сваки други облик дискриминације, у складу са законом којим се регулише ова област;“

Досадашња тачка л) постаје тачка м).

Члан 27.

Иза члана 70. додаје се члан 70а. који гласи:

„Члан 70а.

Институције Босне и Херцеговине или правна лица која оснивају институције Босне и Херцеговине, који због броја запослених не могу обезбиједити адекватан број чланова комисије из члана 61. став 4, члана 64. став 2. и члана 70. ст. 2. и 4, могу именовати за чланове комисије и представнике других институција или других правних лица која оснивају институције Босне и Херцеговине.“

Члан 28.

У члану 71. став 1. у тачки а) иза прве алинеје додају се друга и трећа алинеја које гласе:

- Изузетно од става 1. тачка а) алинеја прва, запосленику који има 40 година стажа оигурања због уплате бенефицираног радног стажа неће по сили закона бити раскинут уговор о раду до навршених 60 година живота, уколико је то услов према пропису ентитета у којем запосленик има пријављено пребивалиште.
- Запосленик који је према пропису ентитета на којем има пријављено пребивалиште стекао услове за одлазак у пензију користећи бенефициран стаж и прије оних наведених у првој алинеји овог члана, може отићи у пензију кад задовољи те услове само на лични захтјев.

Досадашње друга, трећа, четврта, пета, шеста, седма, осма, девета, десета и 11. алинеја постају алинеја четврта, пета, шеста, седма, осма, девета, десета, 11, 12. и 13.

У члану 71. став 1. тачка а) досадашња алинеја четврта мијења се и гласи:

„- ако због издржавања казне затвора због почињеног кривичног дјела с умишљајем запосленик одсуствује с рада дуже од три мјесеца, даном ступања на издржавање казне затвора;“

У тачки ф) испред прве алинеје додају се нове двије алинеје које гласе:

„- ако запосленик приликом пријема у радни однос прећути чињенице из члана 11. став 1. овог закона или не отклони сметње у року утврђеном у члану 11. став 3. овог закона;
- ако је запосленик правоснажно осуђен за кривично дјело које га чини неподобним за рад у институцијама БиХ;“

Задња алинеја брише се.

Досадашње прва, друга, трећа, четврта, пета, шеста, седма, осма и девета алинеја постају алинеја трећа, четврта, пета, шеста, седма, осма, девета, десета и 11.

Члан 29.

У члану 79. став 1. мијења се и гласи:

„1. Отказни рок не може бити краћи од седам дана у случају да запосленик отказује уговор о раду, ни краћи од 14 дана у случају да послодавац отказује уговор о раду, изузев у случају споразумног раскида уговора о раду.“

Члан 30.

Иза поглавља 14. додаје се ново поглавље 14а. и чл. 81а, 81б, 81ц, 81д, 81е, 81ф, 81г. и 81х, који гласе:

„14а. Отказ уговора о раду у удружењима и фондацијама

Члан 81а.

1. Послодавац може отказати уговор о раду запосленику уз прописани отказни рок, у случају:

а) престанка потребе за обављањем одређеног посла због економских, техничких или организационих разлога, или

б) када запосленик није у могућности да извршава своје обавезе из уговора о раду.

2. Отказ због настанка околности из става 1. овог члана могућ је само ако послодавац, имајући у виду величину, капацитет и економску ситуацију послодавца и радне способности запосленика, не може запосленика распоредити на друго радно мјесто или га не може образовати, односно оспособити за рад на другим пословима.

3. Ако у периоду од једне године од отказивања уговора о раду, у смислу става 1. тачка

а) овог члана, послодавац намјерава да запосли лице с истим квалификацијама и степеном стручне спреме или на истом радном мјесту, прије запослења другог лица дужан је понудити запослење оном запосленику чији је уговор о раду отказан.

Члан 81б.

1. Послодавац може отказати уговор о раду запосленику, без обавезе поштовања отказног рока, у случају када је запосленик одговоран за повреду радних обавеза из

уговора о раду које су такве природе да не би било основано очекивати од запосленика да настави радни однос.

2. Уговор о раду не може се отказати запосленику без претходног писменог упозорења запосленику.

3. Писмено упозорење запосленику садржи опис повреде радне обавезе за коју се запосленик сматра одговорним и изјаву о намјери да се откаже уговор о раду, без давања предвиђеног отказног рока за случај да се таква повреда радне обавезе из уговора о раду понови.

Члан 81ц.

Неоправдани разлози за отказ су:

- а) привремена спријеченост за рад због болести или повреде;
- б) подношење жалбе или тужбе, односно учествовање у поступку против послодавца због повреде закона, другог прописа, колективног уговора или Правилника о раду, односно обраћање радника надлежним органима извршне власти;
- ц) обраћање радника због оправдане сумње на корупцију или у доброј вјери подношење пријаве о тој сумњи одговорном лицу или надлежном органу државне власти.

Члан 81д.

1. Запосленик може отказати уговор о раду без давања предвиђеног отказног рока у случају да је послодавац одговоран за повреду обавеза из уговора о раду, а које су такве природе да не би било основано очекивати од запосленика да настави радни однос код послодавца.

2. У случају отказивања уговора о раду из става 1. овог члана запосленик има сва права у складу са законом, као да је уговор незаконито отказан од послодавца.

Члан 81е.

Уговор о раду, у случају из чл. 81б. и 81д. овог закона, може се отказати у року од 60 дана од дана сазнања за чињеницу због које се даје отказ, али најдуже у року од једне године од дана учињене повреде.

Члан 81ф.

Ако послодавац отказује уговор о раду због понашања или рада запосленика, обавезан је омогућити запосленику да се изјасни о истом.

Члан 81г.

У случају отказивања уговора о раду у смислу члана 81а. овог закона, послодавац је дужан, у случају спора пред Судом Босне и Херцеговине, доказати постојање разлога за отказ.

Члан 81х.

- 1. Отказ се даје у писаној форми, а може га дати послодавац и запосленик.
- 2. Послодавац је обавезан у писаној форми образложити отказ запосленику.
- 3. Отказ се доставља запосленику, односно послодавцу којем се отказује.“

Члан 31.

Члан 83. мијења се и гласи:

„Члан 83.

1. Запосленик који сматра да му је послодавац повриједио неко право из радног односа може у року од 30 дана од дана достављања одлуке којом је повријеђено његово право, односно од дана сазнања за повреду права, захтијевати од послодавца остваривање тог права.
2. Ако послодавац у року од 30 дана од дана подношења захтјева за заштиту права не удовољи том захтјеву, запосленик може у даљем року од 15 дана поднијети тужбу пред надлежним судом.
3. Заштиту повријеђеног права пред надлежним судом може захтијевати и запосленик који претходно послодавцу није поднио захтјев из става 1. овог члана.

Члан 32.

У члану 86ф. у ставу 1. ријечи: „може покренути пред надлежним судом поступак за надокнаду штете у складу са законом.“, замјењују се ријечима: „заштиту права остварује у поступку пред надлежним судом, у складу са законом којим је регулисана та област.“

Члан 33.

Члан 92. мијења се и гласи:

„Члан 92.

1. Репрезентативни синдикат означава један или више синдиката регистрованих у Министарству правде БиХ који заједнички наступају, а чије чланство чини већина запосленика једног послодавца.
2. Репрезентативни синдикат може заступати запосленике једног или више послодаваца.“

Члан 34.

Иза члана 92. додају се нови чл. 92а. и 92б, који гласе:

„Члан 92а.

1. Испуњеност услова за додјелу репрезентативности синдиката утврђује Министарство правде БиХ на захтјев синдиката који задовољава овим законом прописане услове.
2. Уз захтјев се подносе докази о испуњавању услова репрезентативности утврђених у члану 92. овог закона и изјава лица овлашћеног за заступање и представљање синдиката.
3. По захтјеву из става 1. овог члана Министарство правде БиХ ће сачинити приједлог рјешења у року од 15 дана од дана подношења захтјева и упутити га Савјету министара на усвајање.

Члан 92б.

1. Синдикат коме је Савјет министара потврдио репрезентативност у складу с овим законом дужан је најмање једном годишње достављати извјештај Министарству правде БиХ о броју чланова, а у случају да му се број чланова смањи испод законом прописаног минимума дужан је без одлагања обавијестити Министарство правде БиХ.

2. Министарство правде БиХ води евиденцију о броју чланова синдиката коме је Савјет министара потврдио репрезентативност у складу с овим законом.

2. У случају да Министарство правде БиХ утврди да се број чланова смањио испод прописаног минимума у складу са ставом 1. овог члана, дужно је одмах по сазнању предложити Савјету министара да укине статус репрезентативности.“

Члан 35.

Иза члана 97. додаје се нови дио IIIa и чл. 97a. и 97б, који гласе:

„IIIa – ПОСЕБНЕ ВРСТЕ УГОВОРА

1. Уговор о обављању привремених и повремених послова који нису предвиђени Правилником о унутрашњој организацији

Члан 97a.

1. За обављање ванредних послова који нису прописани Правилником о унутрашњој организацији може се закључити уговор о обављању привремених и повремених послова, под условом да ти послови не трају дуже од 60 радних дана у календарској години.

2. Изузетно од одредаба става 1. овог члана за послове имплементације пројекта које финансирају донатори послодавац може закључити уговор о обављању тих послова који се односе на обављање послова пројектног задатка до окончања пројекта, односно до истека финансирања пројекта.

3. Лицу које обавља привремене и повремене послове обезбјеђује се одмор у току рада, надокнада за трошкове превоза на посао и с посла, надокнада за прехрану за вријеме рада под истим условима као и за запосленике у институцијама Босне и Херцеговине, те друга права у складу с прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

4. Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаној форми те садржи, нарочито, податке о:

- а) називу и сједишту послодавца;
- б) имену, презимену, пребивалишту, односно боравишту лица с којим се закључује уговор;
- ц) трајању уговора;
- д) датуму почетка рада;
- е) мјесту рада;
- ф) опису послова због којих се уговор закључује;
- г) условима и начину извршења послова;
- х) дужини и распореду радног времена;
- и) одмору у току радног дана;
- ј) висини, року и начину исплате надокнаде за извршени посао и осталих надокнада.

Члан 97б.

1. Поступак избора лица с којим се закључује уговор из члана 97а. уредиће се Правилником о поступку и начину избора те критеријумима за избор, који ће донијети Савјет министара БиХ на приједлог Министарства правде БиХ у року од 90 дана од дана ступања на снагу овог закона.

2. Изузетно, може се због нарочите хитности закључити уговор с лицем без спровођења поступка утврђеног правилником из става 1. овог члана, с тим да такав уговор не може трајати дуже од два мјесеца за те послове.“

Члан 36.

У члану 99. додаје се став 2. који гласи:

„2. На поступак инспекцијског надзора Управне инспекције примјењују се одредбе Закона о управи.“

Члан 37.

Члан 100. брише се.

Члан 38.

Члан 102. мијења се и гласи:

„Члан 102.

1. Новчаном казном у износу од 2.000 КМ до 5.000 КМ казниће се послодавац за прекршај, ако:

а) ставља у неповољнији положај лице које тражи запослење код послодавца, од запосленика (члан 6.);

б) прими у радни однос лице, супротно утврђеној процедури или општим и посебним условима и ограничењима (чл. 8, 9, 10. и 11.);

ц) не донесе одлуку о поништењу јавног огласа (члан 8. став 6.);

д) не води Књигу евиденције о запосленима и персоналне досијее запослених (члан 11а.);

е) закључи уговор о раду, који не садржи податке прописане у члану 12. овога закона;

ф) упути запосленика на рад у иностранство без прописаних услова (члан 13.);

г) од запосленика тражи податке који нису у непосредној вези с радним односом (члан 14.);

х) поступа супротно члану 15. овога закона;

и) склопи уговор о раду са запослеником у којем је пуно радно вријеме уговорено у трајању дужем од 40 часова недјељно (члан 19.);

ј) уведе прековремени рад супротно одредбама овог закона или не обавијести надлежни орган о увођењу прековременог рада (члан 21.);

к) запосленику не омогући право коришћења годишњег одмора, или му плати надокнаду на име неискоришћеног годишњег одмора (члан 29.);

л) не поштује утврђена права жене за вријеме трудноће, породилског допушта и њега дјетета (члан од 34. до 43.);

м) откаже запосленику уговор о раду супротно члану 44. овог закона;

- н) не врати запосленика на послове на којима је радио прије наступања неспособности за рад или на друге одговарајуће послове (члан 45. став 4.);
- о) запосленику не понуди друге послове (члан 46. став 1.);
- п) откаже уговор о раду запосленику супротно члану 47. овог закона;
- р) поступи супротно члану 52. овог закона;
- с) закључи уговор о раду с приправником на период дужи од рока утврђеног у члану 54. став 3. овог закона;
- т) уговор о волонтерском раду не закључи у писаној форми (члан 55.);
- у) донесе одлуку о престанку радног односа запосленика супротно чл. 71. и 88;
- в) запосленику откаже уговор о раду без прописаног отказног рока (члан 79.);
- з) не испуни обавезе према запосленику из члана 80. став 1. овог закона;
- аа) врши дискриминацију (чл. 86а. и 86б.) или сексуално узнемиравање, узнемиравање на основу пола, насиље на основу пола или мобинг, односно пропусти да предузме ефикасне мјере спречавања или предузме мјере према запосленику (члан 86е.);
- бб) запосленику онемогући право на штрајк (члан 95.);
- цц) запосленика стави у неповољнији положај због организовања или учешћа у штрајку (члан 97. став 2.);
- дд) с лицем које обавља привремене и повремене послове није закључио уговор у складу са чл. 97а. и 97б.

2. Новчаном казном у износу од 500 КМ до 3.000 КМ казниће се одговорно лице код послодавца ако учини прекршај из става 1. овог члана.“

Члан 39.

У члану 104. став 3. мијења се и гласи:

„3. Уколико је прописима ентитета и Брчко дистрикта Босне и Херцеговине прописана обавеза запосленика да посједује радну књижицу, на дан када почне радити, запосленик је дужан предати послодавцу радну књижицу о чему му послодавац издаје писмену потврду, а на дан престанка уговора о раду послодавац је дужан вратити запосленику радну књижицу, а запосленик вратити послодавцу потврду.“

У члану 104. ст. 4, 5. и 6. се бришу.

Досадашњи став 7. постаје став 4.

У члану 104. досадашњи став 7. мијења се и гласи:

“На дан престанка уговора о раду послодавац је дужан вратити запосленику оригинале докумената везаних за његово образовање и стручно усавршавање, с тим да ће у персоналном досијеу запосленика задржати копије, те на његов захтјев издати потврду о пословима које је обављао и дужини трајања радног односа код наведеног послодавца, у коју се не могу уносити подаци који би запосленику отежали закључивање новог уговора о раду.“

Члан 40.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику БиХ“.

ПСБиХ, број ____/17

_____ 2017. године

Сарајево

Предсједавајући
Представничког дома
Парламентарне скупштине БиХ

Предсједавајући
Дома народа
Парламентарне скупштине БиХ

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

1. УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење овог закона садржан је у члану IV 4. а) Устава Босне и Херцеговине, према којем је Парламентарна скупштина Босне и Херцеговине овлашћена за доношење закона.

2. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Разлози за доношење Закона о измјенама и допунама Закона о раду у институцијама Босне и Херцеговине (у даљем тексту: Закон) заснивају се на стварним потребама рада произишлим из практичне примјене Закона о раду у институцијама Босне и Херцеговине („Службени гласник БиХ“, бр. 26/04, 7/05, 48/05 и 60/10) (у даљем тексту: Закон о раду), као и на основу иницијативе институција Босне и Херцеговине, и то: Министарства цивилних послова Босне и Херцеговине, Министарства финансија и трезора Босне и Херцеговине, Министарства за људска права и избјеглице Босне и Херцеговине и Тужилаштва Босне и Херцеговине, те одређеног броја невладиних организација.

3. ЦИЉ ДОНОШЕЊА ЗАКОНА

Циљ измјена и допуна Закона о раду је унапређење постојећих процедура, те превазилажење појединих недоречености у постојећим одредбама које су идентификоване у поступку примјене Закона о раду, а којима би се омогућило досљедније спровођење његових одредаба.

4. ПРИНЦИПИ НА КОЈИМА СЕ ЗАКОН ЗАСНИВА

Овим законом унапријеђена су постојећа законска рјешења у складу с основним принципима који се односе на заштиту права на рад, слободу рада, једнакост, транспарентност, заштиту људских права и основних слобода, заштиту синдикалних права и осталих права у складу с међународним стандардима.

5. ОБРАЗЛОЖЕЊЕ ПРЕДЛОЖЕНИХ ПРАВНИХ РЈЕШЕЊА

Одредбама Закона побољшана су постојећа рјешења у складу са захтјевима и потребама праксе, објашњене и прецизније дефинисане поједине одредбе како би се омогућила што лакша, бржа и једноставнија примјена прописа.

Чланом 1. Закона извршене су измјене и допуне члана 1. Закона о раду, на начин да се додаје нови став 4. којим се прописује које одредбе Закона о раду се неће примјењивати на регулисање радно-правног статуса запослених у удружењима и фондацијама које су регистроване у складу са Законом о удружењима и фондацијама Босне и Херцеговине („Службени гласник БиХ“, бр. 32/01, 42/03, 63/08 и 76/11), а из разлога специфичности рада ових правних лица.

Чланом 2. У институцијама постоји већи број запосленика на који се односи предметни закон, а који радни однос заснивају на основу рјешења руководиоца институције.

Надаље, прописује се нова дефиниција приправника због прецизирања норме, због усаглашавања текста норме са уобичајеним изразима који се односе на дефинисање појма приправника у смислу занимања које подразумијева одговарајућа знања, способности и вјештине стечене у обављању одређених послова и које приправник стекне у извршавању послова у овом статусу.

Чланом 3. прописане су нове одредбе које се односе на окончање процедуре пријема запосленика по јавном огласу, како би се спријечила злоупотреба института „јавни

оглас“, из ког разлога је предложена обавеза послодавца да донесе одлуку о поништењу истог уколико се процедура не оконча у прописаном року, као и рок када послодавац може поново расписати јавни оглас за попуњавање радних мјеста која су била предмет поништења јавног огласа.

Чланом 4. На иницијативу Самосталног синдиката државних и полицијских службеника и запосленика у институцијама БиХ, судској власти и јавним установама Босне и Херцеговине, додана је нова тачка ф) којом се прописује да се јавни оглас не расписује ако је то посебним законом прописано. На примјер, у Закону о Обавјештајно-безбједносној агенцији БиХ постоји изузетак од расписивања јавног огласа за нека радна мјеста.

Такође, допуњена је одредба члана 9. Закона о раду на начин да су прецизиране одредбе које се односе на заснивање радног односа без расписивања јавног огласа до три мјесеца, у смислу да послодавац који је са запослеником закључио уговор о раду до три мјесеца не може закључити нови уговор на одређено вријеме без расписивања јавног огласа, с циљем онемогућавања злоупотребе примјене Закона о раду у овом дијелу.

Чланом 5. су у члану 10. Закона о раду иза става 1. додати нови ст. 2. и 3. којим се дефинише немогућност заснивања радног односа с лицем млађим од 15 година, односно могућност заснивања радног односа у удружењима и фондацијама с малољетницима у смислу одредаба овог закона, од 15 до 18 година живота, ради обављања лакших послова примјерених годинама живота који не угрожавају њихову безбједност, здравље, морал или развој, уз сагласност законског заступника и под условом да од овлашћеног љекара или надлежне здравствене установе прибави љекарско увјерење којим доказује општу здравствену способност за рад.

Чланом 6. додат је нови члан 11а. којим се прописује обавеза вођења евиденција запослених у органима управе и институцијама с јавним овлашћењима, како би се на једном мјесту на брз и ефикасан начин могли утврдити кадровски капацитети запослених у институцији, као и статус запослених. Садржај и начин вођења евиденција ће бити прописан Правилником о садржају и начину вођења Књиге евиденције о запосленима и персоналних досијеа, који ће донијети министар правде Босне и Херцеговине у року од три мјесеца од дана ступања на снагу овог закона.

Чланом 7. Извршена је измјена ради правилног позивања, а ради усклађивања са чланом 3. ових измјена и допуна.

Чланом 8. је прецизирана одредба члана 16. став 3. у смислу утврђивања услова под којим се може закључити уговор о раду на одређено вријеме у случају када се за одређени посао, који је већ прописан Правилником о унутрашњој организацији, обим послова непредвиђено повећао или је ријеч о замјени дуже вријеме одсутног запосленика у складу са законом, као и из разлога раздвајања, путем предложених одредаба чл. 97а. и 97б, послова који по својој природи трају одређени временски период, а који нису обухваћени пословима из основне надлежности рада органа управе, за које самим тиме није потребно заснивати радни однос, тј. за привремене и повремене послове, као и из разлога хармонизације ових одредаба са законима о раду на другим нивоима власти унутар Босне и Херцеговине као и земаља у окружењу.

Чланом 9. мијења се одредба члана 18. став 3. тако да је отказни рок у случају када запосленик не задовољи на пробном раду и када послодавац отказује запосленику уговор о раду, скраћен с 15 на седам дана, у складу с потребама рада, а чиме се омогућава послодавцу да заснује радни однос с другим лицем, које ће се у што краћем року моћи квалитетно укључити у процес рада, као и ради усаглашавања ове одредбе с прописима на осталим нивоима власти у Босни и Херцеговини.

Чланом 10. је у члану 22. иза става 4. додат нови став 5. којим је трудницама, почев од шестог мјесеца трудноће, и мајкама с дјететом до двије године живота забрањен ноћни рад.

Овом одредбом је извршено усаглашавање одредаба Закона о раду с одредбама Европске социјалне повеље, коју је Босна и Херцеговина ратификовала 2008. године, а с циљем забране ноћног рада трудницама почев од шестог мјесеца трудноће и мајкама с дјететом до двије године живота.

Чланом 11. допуњује се члан 25. и прописује се минимално трајање годишњег одмора малолетника који су у радном односу у удружењима и фондацијама, а у складу с препорукама Свјетске банке.

Чланом 12. измијењен је члан 28, те је предвиђено да се годишњи одмор може користити у једном или у више дијелова. Ова измјена члана 28. услиједила је на иницијативу неких од институција Босне и Херцеговине. Наиме, први дио годишњег одмора се користи без прекида у трајању од најмање 10 радних дана у току календарске године, јер је циљ коришћења годишњег одмора у суштини обнова радних способности и потенцијала запосленог, односно заштита здравља запосленог. С обзиром на то да је одредбама Конвенције 132 о плаћеном годишњем одмору прописано да се годишњи одмор може користити у више дијелова, с тим да један дио мора бити у трајању од двије радне недјеље непрекидно, предложена је измјена Закона у наведеном смислу.

Чланом 13. измијењен је члан 30. Закона о раду на начин да је предложеном нормом појашњено и прецизирано трајање и услови за коришћење права запосленика на плаћено одсуство, јер је непрецизност норме у пракси доводила у дилему који је максималан број радних дана плаћеног одсуства за одређене случајеве које запослени може користити. Такође, прецизирано је ко се сматра чланом уже породице и домаћинства у смислу одредаба овог закона, као и право на неплаћено одсуство за задовољавање вјерских односно традицијских потреба у току календарске године. Предложеним измјенама оквирно је извршено усаглашавање одредаба овог члана с одредбама прописа из ове области на осталим нивоима власти у Босни и Херцеговини.

Чланом 14. измијењен је члан 34. којим је исправљена техничка грешка.

Чланом 15. на иницијативу Министарства за људска права и избјеглице Босне и Херцеговине, Удружења за подршку лицима с интелектуалним тешкоћама на подручју Кантона Сарајево „Оаза“ и Удружења обољелих од церебралне дјечије парализе Кантона Сарајево, измијењен је став 1. члана 43. Закона о раду ради усклађивања одредаба истог с одредбама Закона о раду Федерације Босне и Херцеговине и Закона о раду Републике Српске. Наиме, кроз предложену измјену дата је могућност да право на скраћено радно вријеме има и један од оба запослена родитеља, а не само самохрани родитељ. С циљем омогућавања спровођења ове норме предложено је и доношење подзаконског акта од надлежног органа, како би права по овом основу запослени у институцијама Босне и Херцеговине односно код послодавца остваривали на идентичан начин, те како би се промовисала заштита остваривања, под истим условима, личних и колективних људских права и слобода у цијелости. Поред наведеног, питање надокнаде за рад с половином радног времена је уређено на начин који одговара чињеничном стању. Наиме родитељ који користи ово право *de facto* ради пола радног времена и за то ће добити плату (односно биће му исплаћен износ новца за извршени посао), а за други дио радног времена, током којег запосленик *de facto* неће радити, биће му исплаћена надокнада плате, али не и плата јер није радио цијело радно вријеме и није стекао законске услове да му буде исплаћена плата по том основу.

Чланом 16. избрисана је ријеч „трајно“ из наслова поглавља 4. одјељак б), из разлога што се одредбама овог одјељка регулишу права запосленика привремено неспособних за рад, док је трајна неспособност за рад основ за остваривање права за пензионисање, односно престанак радног односа.

Чланом 17. измијењен је члан 45. Закона о раду ради прецизирања одредаба истог и прописивања поступка о начину обавјештавања послодавца од запосленика или чланова његове уже породице или домаћинства у случају наступања привремене неспособности за рад.

Чланом 18. додат је нови члан 46а. којим је прописана могућност послодавца да упути запосленика надлежном органу ради утврђивања радне способности, уколико сматра да је код запосленика наступила смањена радна способност или неспособност за рад, у случају када запосленик због смањене радне способности постиже лошије резултате рада, као и у случају када се запосленик налази на боловању непрекидно дуже од годину дана или у трајању од годину и шест мјесеци у периоду од двије године. Такође, одредбама става 2. изузета је примјена одредаба овог закона које се односе на заштиту жена и материнства.

Чланом 19. је у дијелу III, поглавље 4, иза одјељка б) додат одјељак ц) Посебна заштита млађих радника, на начин да је иза члана 47. додат члан 47а. и гласи којим се прописује да радник млађи од 18 година не може бити распоређен да ради на радним мјестима за која је утврђено да су радна мјеста с повећаним ризиком, или на нарочито тешким физичким пословима, на радовима који се обављају под земљом или под водом, као и на другим пословима који би могли да представљају повећан ризик по његов живот, здравље и психофизички развој. Надаље се ставом 2. прописује да послове из става 1. овог члана правилником утврђује руководилац институције, док се ставом 3. прописује да се пуно радно вријеме запосленог млађег од 18 година не може утврдити у трајању дужем од 35 часова недјељно, ни дужем од осам часова дневно. Ставом 4. прописује се да је послодавац дужан да раднике млађе од 18 година, најмање једном у току календарске године, о свом трошку упути код надлежне медицинске установе на оцјену радне способности.

Наведеним одјељком извршено је усаглашавање одредаба овог закона с Европском социјалном повељом.

Чл. 20. - 23. јасније је дефинисано право на надокнаду плате и остале надокнаде према упутству Министарства финансија и трезора и потребама праксе у примјени прописа.

Чланом 24. измијењен је члан 53а. на начин да се додаје став 6. којим је прописано да ће се оцјењивање рада запосленика у институцијама Босне и Херцеговине детаљније дефинисати Правилником о оцјењивању рада запосленика у институцијама Босне и Херцеговине, који доноси Савјет министара Босне и Херцеговине на приједлог Министарства правде Босне и Херцеговине.

Чланом 25. измијењен је члан 54. Предложеном измјеном прецизно је дефинисано на који начин се с приправником може закључити уговор о раду и прописано је да се један примјерак уговора о раду с приправником доставља и надлежном заводу за запошљавање ради евиденције и онемогућавања остваривања овог права лицима која су већ одрадила приправнички стаж.

Чланом 26. измијењен је члан 56. на начин да су прецизиране одредбе наведеног члана, с циљем лакше и једноставније примјене, а у складу с практичним потребама рада.

Чланом 25. на приједлог Агенције за равноправност полова Босне и Херцеговине извршена је допуна члана 60., на начин што је као тежа повреда службене дужности прописана и дискриминација, те насиље на основу пола или полне оријентације,

узнемиравање на основу пола и сексуално узнемиравање, као и сваки други облик дискриминације, у складу са законом, како би се обезбиједило ефикасно спровођење одредаба Закона о раду.

Чланом 26. је у члану 60. став 3. иза тачке к) додата нова тачка л) којом се дискриминација, те насиље на основу пола или полне оријентације, узнемиравање на основу пола и сексуално узнемиравање, као и сваки други облик дискриминације, у складу са законом којим се регулише ова област, дефинише као тежа повреда службене дужности.

Чланом 27. је с циљем омогућавања досљедне примјене и спровођења одредаба закона које се односе на именовање чланова дисциплинских комисија и комисија за утврђивање одговорности за штету, а на приједлог појединих институција Босне и Херцеговине које имају мањи број запослених, предложена одредба члана 70а.

Чланом 28. измијењен је члан 71. у дијелу одредаба става 1. тачка а), и то на начин да је: -иза прве алинеје додата нова алинеја друга којом је прописано да запосленику који има право на старосну пензију због уплате бенефицираног радног стажа неће бити раскинут уговор по сили закона док не наврши 60 година живота, ако је то услов према пропису ентитета у којем има пријављено пребивалиште. Да бисмо изједначили запосленике који имају пријављено пребивалиште у оба ентитета, предвиђено је другом алинејом да запосленик који према пропису ентитета у којем има пријављено пребивалиште раније стекне услове за пензију у односу на услове наведене у овом члану, може отићи у пензију када задовољи те услове само на лични захтјев, а с циљем усаглашавања прописа с ентитетским прописима;

Такође, измијењена је алинеја четврта која се односи на начин престанка радног односа запосленика који, због издржавања казне затвора због почињеног кривичног дјела с умишљајем, одсуствује с рада дуже од три мјесеца, даном ступања на издржавање казне затвора;

У тачки ф) испред прве алинеје додају се алинеје које се односе на то да је запосленик приликом пријема у радни однос прећутао чињеницу да је носилац права на пензију или да обавља самосталну пословну дјелатност или обрт, те на чињеницу да је запосленик правоснажно осуђен за кривично дјело које га чини неподобним за рад у институцијама Босне и Херцеговине.

Задња алинеја тачке ф) брисана је, јер је садржана у алинеји трећој исте тачке.

Чланом 29. измијењен је члан 79. Закона о раду којим је извршено усклађивање одредаба става 1. овог члана са захтјевима и потребама рада.

Чланом 30. иза члана 81. додата је ново поглавље 14а. и чл. 81а. - 81х, којима је регулисан отказ уговора о раду у удружењима и фондацијама које су регистроване у складу са Законом о удружењима и фондацијама Босне и Херцеговине.

Чланом 31. измијењен је члан 83. Закона о раду тако што је прописано да се за заштиту права из радног односа запосленик обраћа прво послодавцу, а након тога заштиту свога права може затражити пред надлежним судом с циљем отклањања одређених недостатака унутар саме институције. Поред наведеног, скраћивање рокова који се односе на остваривање заштите права пред надлежним судом је предвиђено из разлога наступања евентуалних правних посљедица које се односе на имплементацију Закона о Буџету институција Босне и Херцеговине и међународних обавеза Босне и Херцеговине, а самим тиме и на извршење осталих законских обавеза институције односно послодавца, те ради правне безбједности.

Чланом 32. измијењен је члан 86ф. став 1. на начин што су ријечи „може покренути пред надлежним судом поступак за надокнаду штете у складу са законом“, замијењене

ријечима “заштиту права остварује у поступку пред надлежним судом у складу са законом.“, ради јасноће примјене норме.

Чланом 33. измијењена је одредба члана 92. којим је дата дефиниција репрезентативног синдиката која означава један или више синдиката који су регистровани у Министарству правде Босне и Херцеговине, а који заједнички наступају и кога чини већина запосленика код једног послодавца.

Чланом 34. одредбама нових чланова 92а. и 92б. дефинисан је начин додјеле репрезентативности, као и обавеза синдиката коме је додијељена репрезентативност да доставља извјештај једном годишње Министарству правде БиХ о броју чланова, у случају да му се број чланова смањи испод законом прописаног минимума, као и начин губљења статуса репрезентативног синдиката.

Чланом 35. иза члана 97. додат је нови дио „IIIа – ПОСЕБНЕ ВРСТЕ УГОВОРА“ и чл. 97а, 97б. и 97ц. којима је дата могућност послодавцу да закључи уговор о обављању повремених и привремених послова, као и уговор о дјелу с одређеним лицима уколико постоји потреба за склапање таквих уговора. Наиме, послови из чл. 97а. и 97б. постоје онда када њихово обављање по својој природи траје одређено вријеме и када не постоје услови за прописивање тих послова у Правилнику о унутрашњој организацији.

Поред наведеног наметнута је потреба дефинисања радног ангажовања особља на пројектним задацима који су по својој природи привременог карактера, јер је ријеч о пословима који трају одређени временски период до окончања пројекта, односно до истека финансирања пројекта. У пракси се често дешавало да се због ограничења трајања радног ангажовања на одређени временски период онемогућавала реализација пројекта. Дакле, наведеним измјенама радно ангажовање се везује искључиво за трајање пројекта, односно до истека финансирања пројекта. Предложена измјена је услиједила на приједлог Високог судског и тужилачког савјета Босне и Херцеговине. Одредбама члана 97ц. је прописано да ће се поступак избора лица с којима се закључују овакви уговори уредити посебним прописом који ће садржавати одредбе које се односе на начин избора и критеријуме за избор, које ће донијети Савјет министара на приједлог Министарства правде Босне и Херцеговине, као и могућност закључивања ових уговора без спровођења посебног поступка, с тим да такав уговор не може трајати дуже од два мјесеца.

Чланом 36. допуњен је члан 99. на начин што се додаје став 2. којим је прописано да ће се на поступак инспекцијског надзора Управне инспекције примјењивати одредбе Закона о управи, којима је прецизно прописана надлежност Управне инспекције.

Чланом 37. брисан је члан 100, из разлога што су надлежности и поступање Управног инспектората Министарства правде Босне и Херцеговине прописане Законом о управи, као и Законом о управном поступку, те исту материју није потребно понављати и у Закону о раду.

Чланом 38. измијењене су одредбе члана 102. које се односе на кривичне одредбе, а којим је измијењена висина казне којом се може казнити послодавац у случају кршења одредаба Закона о раду, на начин да је предложено повећање новчане казне тако да предложени распон износи од 2.000 КМ до 5.000 КМ, као и за одговорно лице код послодавца, на начин да је предложено повећање новчане казне тако да предложени распон износи од 500 КМ до 3.000 КМ чиме се жели утицати на послодавце како би што досљедније спроводили одредбе овог закона, а у складу с предложеним измјенама овог закона.

Чланом 39. измијењена је одредба члана 104. на начин да се предложеним рјешењима, а имајући у виду чињеницу да се важећим ентитетским прописима о раду на различит начин регулише питање радне књижице, врши усклађивање с ентитетским прописима, односно омогућава запосленим у институцијама Босне и Херцеговине да се у том дијелу

омогући досљедна имплементација ентитетских прописа на све запослене. Овдје посебно треба имати на уму да се ради о прописима који се на запослене у институцијама Босне и Херцеговине примјењују према мјесту пребивалишта запосленог, па се на предложени начин обезбјеђује досљедна примјена ентитетских прописа према мјесту пребивалишта запосленог.

Чланом 40. прописано је ступање на снагу овог закона.

6. УСКЛАЂЕНОСТ ЗАКОНА С ЕВРОПСКИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ

Према потписаном ССП-у постоји обавеза усклађивања прописа БиХ са *acquisom*, укључујући секундарне изворе права ЕУ у које спадају: уредбе, директиве, одлуке, препоруке и мишљења ЕУ. С обзиром на то да се овај текст Нацрта закона о измјенама и допунама доноси с циљем побољшања појединих одредаба које су се показале као спорне у пракси, овим измјенама се не ради усаглашавање текста Закона о раду у институцијама БиХ са *aquisom*, јер је то планирано у 2016. години након свеобухватне анализе, како одредаба постојећег закона тако и *aquisa*. Овај текст Нацрта је усаглашен са сугестијама Свјетске банке.

Међутим, без обзира што се у овом тренутку не ради усаглашавање с *aquisom*, у дијелу којим је то обухваћено овим нацртом, усаглашен је с директивама ЕУ из те области.

7. ИМПЛЕМЕНТАЦИОНИ МЕХАНИЗМИ И НАЧИН ОСИГУРАЊА ПОШТОВАЊА ЗАКОНА

Спровођење овог закона, којим се на општи начин уређује област радних односа по којима поступају органи управе Босне и Херцеговине у поступку заснивања радног односа са запосленицима, те у поступку остваривања појединачних права запослених у трајању радног односа, обезбјеђује се у оквиру институција Босне и Херцеговине као и институција које примјењују одредбе овог закона на радно-правни статус запосленика.

8. ФИНАНСИЈСКА СРЕДСТВА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

Спровођење Закона о измјенама и допунама Закона о раду у институцијама Босне и Херцеговине пада на терет институција Босне и Херцеговине које примјењују одредбе овог закона, а спровођење истог не захтијева посебна средства из Буџета институција Босне и Херцеговине и међународних обавеза Босне и Херцеговине.

9. ОПИС КОНСУЛТАЦИЈА ВОЂЕНИХ У ПРОЦЕСУ ИЗРАДЕ ЗАКОНА

У складу с одредбама члана 6. Правила за консултације у изради правних прописа („Службени гласник БиХ“, број 81/06), Преднацрт закона о измјенама и допунама Закона о раду у институцијама Босне и Херцеговине је у смислу консултација, а након утврђивања текста Преднацрта закона, постављен на интернет страници Министарства правде Босне и Херцеговине, ради доставе коментара заинтересованих страна у року 15 дана од дана стављања Преднацрта закона на интернет страницу.

Обављене су консултације с представницима Свјетске банке чије су примједбе уврштене у текст Нацрта закона.

Јавне консултације у вези с Преднацртом закона о измјенама и допунама Закона о раду у институцијама Босне и Херцеговине обављене су у периоду од 11. 11. 2015. године до 25. 11. 2015. године.

У периоду трајања јавних консултација достављени су појединачни коментари као и коментари институција, како слиједи:

- Самостални синдикат државних и полицијских службеника и запосленика у институцијама БиХ, судској власти и јавним установама Босне и Херцеговине

„У члану 1. Нацрта закона је предвиђено да се одређене одредбе не примјењују „на регулисање радно-правног статуса запослених у удружењима и фондацијама“, али се из образложења не види који то „ratio legis“ за овакво рјешење, односно због чега се то чини, који аргументи су у прилог, а који контра тога да се за ове запослене успоставља посебан режим. Ова дилема и нејасноћа важи и за одредбе члана 28. којим се додаје цијели сет одредаба, односно посебно поглавље за ове запослене („14а. Отказ уговора о раду у удружењима и фондацијама“) и за одредбе члана 11. став 3. по којима „малољетно лице које је у радном односу у удружењима и фондацијама има право на годишњи одмор у трајању од најмање 24 радна дана“ (одакле произлази да се на остале малољетнике примјењује општи режим од минимум 20 радних дана, а посебно рјешење за малољетнике запослене у удружењима и фондацијама од минимално 24 радна дана; а питање и даље остаје због чега, који то разлози или друштвене вриједности стоје у прилог оваквом рјешењу?).“

Ова примједба је уважена. Наиме, изузимање примјене овог закона на радне односе у удружењима и фондацијама је учињено из разлога што је овај закон написан да би уредио радно-правни статус лица која су у радном односу у органима управе и увелико се разликује од одредаба истог закона у општем режиму, а примјењује се на радне односе у удружењима и фондацијама. Управо због тога овај закон предвиђа увијек јавни конкурс приликом пријема запосленика, отказ само као посљедицу дисциплинске одговорности и утврђене санкције што није у духу радно-правног односа у удружењима и фондацијама, због чега се одредбе овог закона које нису комплементарне с одредбама закона у општем режиму изузимају од примјене на радне односе у удружењима и фондацијама. Управо због тога је и уведено да малољетници могу закључити уговор о раду у удружењима и фондацијама, јер је то дозвољено у општем режиму, али таква одредба није прихватљива у институцијама, јер се ту увијек тражи висок ниво стручности и знања.

„У члану 2. Закона додати:

У тачки б. на крају реченице додати ријечи „или рјешења“.

Образложење: У институцијама постоји већи број запосленика на које се односи предметни закон, а који радни однос заснивају на основу рјешења руководиоца институције (нпр. ОБА БиХ).“

Сугестија на члан 2. је уважена.

„Чланом 3. Нацрта закона додају се ставови 5. и 6. у члану 8. Закона о раду којим се прописује да процедура пријема запосленика у радни однос по расписаном јавном огласу треба да се оконча у року од четири мјесеца од дана објаве јавног огласа, те у супротном послодавац доноси одлуку. Чланом 3. такође додаје се став 7. у члану 8. „Послодавац не може расписати јавни оглас за попуњавање радних мјеста која су била предмет поништеног јавног огласа у року од шест мјесеци од дана доношења одлуке о поништењу јавног огласа“.

Поставља се питање, шта је сврха наведене одредбе? Ако је намјера да се процедура пријема по јавном огласу ограничи на рок од четири мјесеца, зашто постоји забрана објаве јавног огласа за исто радно мјесто на период од шест мјесеци због поништења јавног огласа у случају протеча рока. Радно мјесто и даље остаје упражњено.“

Сугестија на члан 3. није прихваћена из разлога што је ограничење расписивања поништеног огласа уведено због заштите од злоупотребе овог институција и није у вези с роком од четири мјесеца у којем се конкурсна процедура мора завршити. Наиме, рок од годину дана у којем институција не може поново расписати поништен оглас прописан је да институција не би поништавала и расписивала један те исти оглас у зависности од пријављених кандидата.

У члану 4. Нацрта закона додати став л. који гласи:

„У члану 9. став л. додаје се нова тачка која гласи „ако је то посебним законом прописано“.

У новом ставу 2. Нацрта закона на крају иза ријечи „огласа“ тачка се мијења у зарез и додају се ријечи „изузев ако је то посебним законом дозвољено.“

Образложење: Посебним законима (нпр. Закон о ОБА БиХ) прописано је да се поједина мјеста запосленика у неким институцијама попуњавају без расписивања конкурса, тако да је неопходно оставити простор за изузетке прописане законима који су „lex specialis“.

Сугестија на члан 4. је прихваћена.

„У члану 5. Нацрта закона избачена је одредба „да се против кандидата не води кривични поступак“, што није образложено, и не видимо други разлог него да се омогући запошљавање лицима против којих се води кривични поступак.

Чланом 5. Нацрта закона требало би узети у обзир дефиницију Директива Савјета 94/33/ЕЗ од 22. јуна 1994. године о заштити младих на раду, поставља услов за особе од 15 до 18 година (малољетнике) да нису више на обавезном редовном школовању.

Исто тако, у овом члану се предвиђа да се релевантне чињенице доказују "изјавом овјереном од надлежног органа" (што је нејасно и спорно), а коришћени термин "безусловна казна" није јасан и прецизан (тако Кривични закон БиХ као кривичноправне санкције познаје – а) казне (казна затвора, казна дуготрајног затвора и новчана казна), б) условну осуду (што би овдје могао бити случај) и ц) мјере безбједности). Исто важи и код израза "кривично дјело које га чини неподобним за обављање послова радног мјеста на које конкурише", односно која су то кривична дјела која некога чине "неподобним".“

Сугестија на члан 5. је прихваћена, име се задржава као општи услов за заснивање радног односа да против лица није покренут кривични поступак за кривично дјело за које је предвиђена казна затвора три и више година, или да му није изречена затворска казна за кривично дјело учињено с умишљајем у складу с кривичним законима у Босни и Херцеговини.

„Члан 6. Нацрта закона није прецизан и може створити недоумице у погледу лица која се не могу "примити у радни однос нити бити у радном односу", тј. да ли се то односи само на она лица која обављају "самосталну пословну дјелатност или обрт" stricto sensu (предузетници, лица која обављају самосталне дјелатности као што су адвокати и сл.) или и шире, нпр. лица која су власници привредних субјеката (друштва с ограниченом одговорношћу, власници акција акционарског друштва и сл.).“

Сугестија која се односи на члан 6. је уважена.

„Члан 8. Нацрта закона је изразито неповољнији за запосленике и предвиђа рок од три године за заснивање сталног радног односа, умјесто досадашње двије године. Ни у Нацрту закона ни у образложењу није наведено зашто је продужен рок на који се запосленици примају на одређено вријеме с двије на три године. Мишљења смо да је то супротно сврси и начелима Закона, отвара простор за злоупотребе од послодавца, те треба тражити образложење.“

Примједба која се односи на члан 8. је размотрена, али с обзиром на то да је Свјетска банка сугерисала да усагласимо Закон о раду с Федералним, иста је уграђена у текст Закона.

„Чланом 10. предвиђена је прерасподјела радног времена, с тим да просјечно радно вријеме у току трајања прерасподјеле не може бити 52 часа недјелно, а за сезонске послове најдуже 60 часова недјелно. Чланом 6. став 1. тачка б) Директиве 2003/88/ЕЗ Европског парламента и Савјета од 4. новембра 2003. године о одређеним видовима организације радног времена предвиђено је да у сваком случају просјечан број радних часова у сваком седмодневном периоду, укључујући прековремене часове, не прелази 48. Наведена одредба члана 10. Нацрта закона није у складу с одредбом члана 6. Директиве 2003/88/ЕЗ.“

Сугестија на члан 10. је уважена.

„Члан 13. (у достављеном Нацрту члан 14.) предвиђа измјене члана 30. Закона који се односи на плаћено одсуство и у ставу 1. тачка ц) прописује два дана у случају смрти члана уже породице и домаћинства или других случајева утврђених "актом послодавца" (не и самим законом, што је већ нејасно и даје велика овлашћења послодавцу у погледу ових других случајева, нпр. пресељење) "о чему одлучује послодавац на писмени захтјев запосленика", чиме и у оваквим тежким случајевима "смрти члана уже породице и домаћинства" не гарантује ПРАВО на плаћено одсуство, већ се врши непотребно формализовање (тражи се експлицитно "писмени захтјев запосленика" који је погођен губитком блиских) и у потпуности препушта послодавцу на одлуку. По нашем мишљењу ово није прави начин и добро рјешење.“

Сугестија на члан 14. је прихваћена. На наведену одредбу прихваћена је и сугестија коју је министар Драган Мектић истакао на сједници Савјета министара, а односи се на тачку ц.

„У члану 15. Нацрта закона којим се мијењају одредбе члана 43. Закона у погледу примања за рад с половином радног времена, за разлику од досадашњег рјешења по којем родитељу "припада ПРАВО НА НАДОКНАДУ ПЛАТЕ, сагласно Закону" (подвукао аутор), предвиђено је рјешење по којем родитељ "остварује право на плату за половину радног времена и надокнаду плате за другу половину радног времена у истом износу". Осим одредбе да има ПРАВО НА ПЛАТУ ЗА ПОЛОВИНУ РАДНОГ ВРЕМЕНА, нису јасне одредбе које кажу да родитељ има и право на "надокнаду плате за другу половину

радног времена у истом износу" (ко исплаћује ову другу половину и шта значи "у истом износу").“

Захтјев Синдиката да им се појасни измјена учињена у члану 15. је уважен, па смо додатно образложили наведено.

„Члан 19. (удостављеном тексту Нацрта закона – члан 21) је апсолутно неприхватљив за Синдикат. Издавање надокнада за трошкове превоза, прехрану за вријеме рада, регреса за годишњи одмор, трошкова стручног усавршавања, јубиларне награде и право трошкова смјештаја, надокнаде за одвојени живот и надокнаде за привремено распоређивање у посебан став који је дефинисан са „може“, представља фактичко укидање надокнада за трошкове превоза, прехрану за вријеме рада, регреса за годишњи одмор, што је суштина измјене овог члана.

Шта је сврха измјена предвиђених чланом 21. којим се мијења члан 50. утврђивање права на надокнаду ставом 4. и могућности за остваривање права на надокнаду предвиђену чланом 5 – које су суштинске разлике утврђивањем права и могућности за остваривања права – да ли могућност остваривања права за одређене случајеве ће бити у ингеренцији сваке појединачне институције да у складу с планираним средствима то право утврђује.

Неопходно је да се тачке а), б) и ц) пребаце у став л. истог члана или ако се то не уради можемо закључити и јавно објавити чланству и јавности да је Законом укинута право на топли оброк, превоз и регрес, што се дуже вријеме и покушава.

Такође, став ф. истог члана даје право послодавцу, то јест Савјету министара БиХ и Парламенту, да одређује висину тих надокнада, умјесто да то буде предмет колективног уговора и преговарања као свугдје у свијету. Имајући у виду да је Законом о платама већ дато право Парламенту да одређује коефицијенте плата и Савјету министара да доноси висину основице за плате, не видим ништа битно о чему би се преговарало у Колективном уговору. Наведено рјешење је ван европских стандарда и о истом је требало тражити став МОР-а и других међународних организација.

У члану 23. Нацрта закона је предвиђен изузетак од општег режима за приправнике из члана 54. став 3. по којем "уговор о раду с приправником закључује се на одређено вријеме, и то с приправником високе и више школске спреме на једну годину, а с приправником средње школске спреме на шест мјесеци". Овај изузетак се односи на приправнике у правосудним институцијама код којих се овај уговор може закључити на период "не дужи од двије године". Ово је на неки начин привилеговање приправника запослених у правосудју у односу на остале приправнике запослене у привреди, јавној управи и сл. При томе, питање је и каква су рјешења усвојена на ентитетском или кантоналном нивоу и да ли овдје постоје основани аргументи у прилог оваквом рјешењу (пошто привилеговање једних у односу на друге у сличној ситуацији без ваљаног разлога није оправдано, а може се квалификовати и као облик дискриминације).“

Примједба која се односи на чл. 21. и 23. прихваћена је.

„Слично, члан 23. Нацрта закона предвиђа измјену члана 56. Закона који се односи на стручни управни испит. У ставу л. предложеног рјешења стоји да "запосленик који има високу, вишу или средњу стручну спрему, односно универзитетску диплому и друге образовне или академске квалификације у складу с Болоњским системом студирања,

дужан је полагати стручни управни испит" (подвукао аутор). Оваква формулација је нејасна и двосмислена и дословним тумачењем произлази да су стручни управни испит дужни полагати само они који имају одговарајућу диплому и квалификације "у складу с Болоњским системом студирања" (тј. они који су студирали по Болоњском систему)!?"

Измјена одредбе члана 56. није вршена у предложеном тексту Нацрта закона.

„У члану 26. став 1. (у достављеном тексту Нацрта закона – члан 28) формулација је нејасна и правно конфузна и погрешна. Члан 71. Закона говори о разлозима престанка радног односа по сили закона, а право на пензију се остварује на лични захтјев и по ентитетским прописима те је немогуће, као што је то предложено, мијешати престанак радног односа и остваривање права на пензију. Ако је предлагач хтио везати престанак радног односа са остварењем услова за пензионисање у ентитетима, што је оправдано, морао је то сасвим другачије формулисати, јер овако ствара правну несигурност. У ставу 2. овог члана није јасно зашто формулација „с умишљајем“, јер ће то створити проблеме у пракси, гдје ће се свака пресуда суда о изреченој казни морати тумачити, а послодавац није овлашћен да тумачи пресуде суда о изреченој затворској казни. Да ли то значи да неком ко буде осуђен на двије или пет година затвора за кривично дјело у саобраћају или убиства на мах, не престаје радни однос тих три или пет година? Квалификација да ли је кривично дјело учињено с умишљајем или из нехата нема никакав утицај на дужину трајања одсуства (дуже од три мјесеца), те не треба ни да стоји ова измјена. У пракси ће изазвати хаос и тужбе код сваког осуђеног лица. У образложењу није наведен разлог измјене, али је одио да је намјера предлагача да се сачува радно мјесто осуђеним криминалцима.“

Примједба на члан 28. није уважена из сљедећих разлога:

Законом је прописан одлазак у пензију по сили закона када се стекну услови из закона (одлазак по сили закона). Овдје се прописује изузетак од тога правила како би се усагласио овај дио Закона са законима о осигурању који су на ентитетском нивоу па је нејасна сугестија Синдиката у том дијелу и цијенимо да само појашњава одлазак у пензију, а никако не ствара правну безбједност на коју Синдикат упућује.

Сугестија Синдиката која се односи на прописивање отказа „- ако због издржавања казне затвора због почињеног кривичног дјела с умишљајем запосленик одсуствује с рада дуже од три мјесеца - даном ступања на издржавање казне затвора;“ и прогнозирања тужби у том сегменту, морамо истаћи да је кривичноправно законодавство БиХ прихватило начело да се за сва дјела суди за умишљај, а за нехатно извршење кривичног дјела само уколико је то изричито законом прописано. Ово само говори у прилог томе да неће и не може бити тумачења пресуда јер суд у свакој пресуди мора констатовати о којем се кривичном дјелу ради и шта је у поступку утврђено (прије свега се ту мисли на постојање умишљања односно да се у том случају кажањава и за нехат), па се све може закључити простим читањем пресуде и евентуално увидом у одредбе Кривичног закона. Ово је наиме уведено како би се заштитили запосленици који буду осуђени на казну затвора за почињење кривичног дјела у саобраћају која су углавном нехатна, како не бисмо запосленике у таквим ситуацијама још остављали без посла.

„У члану 27. (у достављеном тексту Нацрта закона – члан 29) Нацрта закона скраћени су отказни рокови без образложења изузев уштеда на рачун запосленика који остају без посла.“

Сугестија на члан 29. није прихваћена јер је уврштена на захтјев Свјетске банке.

„У члану 28. у достављеном тексту Нацрта закона – члан 30), у предложеном члану 81. ц. неопходно је додати и став д. који би гласио "други разлози које као неоправдане утврди надлежни орган или суд".

Образложење: На наведени начин амнестиран је послодавац од свих других кршења права запосленика и преузео би право суда или инспекције да цијене законитост отказа. Позивањем на овако редукован списак неоправданости отказа, послодавац би имао огроман број начина за злоупотребу отказа. Важно је да само не буде један од три набројана разлога, а све остало је оправдано.“

Сугестија на члан 30. није прихваћена јер је одредба дословно преузета из општег режима.

„У члану 29. (члан 31. достављеног Нацрта закона) скраћени су рокови за судску заштиту права из радног односа с једне године на 30 дана, што је недовољно за подношење тужбе.

Образложење: Управни поступак за подношење захтјева руководиоцу институције гдје је запосленик запослен и рок за подношење и рјешавање по жалби, када се саберу рокови из ЗУП-а траје више од 30 дана, а судска заштита се може тражити само против коначних управних аката. Такође, запосленици у институцијама БиХ се стављају у неравноправан положај, јер они који имају статус државних службеника имају право на тужбу у року од годину дана, а запосленик са истим условима и пословима заштиту у року од 30 дана што је дискриминација. Уколико се усвоји овакав рок нико неће моћи остварити права путем суда. Образложење о уштедама је иста замјена теза, јер поставља да је за проблем судских пресуда против институција крив запосленик који је тужио за неисплаћену зараду и прекршена права, а не руководицац који је незаконитим поступањем изазвао штету и запосленику и институцији.“

Сугестија на члан 31. није прихваћена из разлога што се рок за подношење тужбе мора скратити у разумне рокове ради правне безбједности. Овдје посебно треба имати у виду да се у конкретном случају не води управни спор него РАДНИ СПОР, па је небитно колико трају рокови из ЗУП-а. Једнако тако, подношење тужбе у конкретном случају није никако везано за одлучивање послодавца јер је ово право независно од приговора послодавцу, па је сасвим небитно када и којем року ће евентуално послодавац ријешити по захтјеву запосленика ако запосленик уопште тражи заштиту и од послодавца.

„У члану 30. Нацрта закона скраћење рока застаре неприхватљиво из разлога наведених у образложењу претходног члана.“

Сугестија на члан 30. је прихваћена, јер текст достављеног Нацрта закона не садржи одредбу о скраћивању рока застаре с три на једну годину.

„У члану 33. Нацрта закона Министарство правде преузима улогу инспекције, суда и управљача и контролора синдиката. Промјена је требала ићи у правцу да се већина за репрезентативност дефинише као „већина чланова синдиката“, а не „већина запослених“, јер ће се десити да велики број институција уопште нема

репрезентативни синдикат, јер половина запосленика уопште нису чланови синдиката. Колико нам је познато, не морају већина запослених бити чланови синдиката да би синдикат могао бити партнер послодавцу. Ту је требало тражити мишљење и подршку МОР-а или слично.

Такође, одредбе члана 33. нису у складу с постојећим чланом 94. ставом 2. Закона о раду у институцијама Босне и Херцеговине („Службени гласник БиХ“, бр. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 и 32/13), који прописује да се "Права и обавезе, предлагање, избор, мандат и смјењивање представника синдиката и остало, уређују актима надлежног органа репрезентативног синдиката".

Сугестија у члану 33. није прихваћена јер је интенција била да се обезбиједи да репрезентативни синдикат има већински број запосленика једног послодавца, како би се обезбиједило да синдикат који је добио статус репрезентативног заступа већински дио запосленика једног послодавца.

„Одредбом члана 34. Нацрта закона додаје се нови дио IIIа и чл. 97а, 97б. и 97ц. Одредбом члана 97а. став л. прописује се да за обављање ванредних послова који нису прописани Правилником о унутрашњој организацији може се закључити уговор о обављању привремених и повремених послова под условом да ти послови не трају дуже од 60 радних дана у календарској години. У ставу 2. наводи се да изузетно од одредаба става л. привремено на послове имплементације пројеката које финансирају донатори, послодавац може закључити уговор о обављању привремених и повремених послова који се односе на обављање послова пројектног задатка до окончања пројекта, односно до истека финансирања пројекта. Пројекти могу трајати дужи временски период и пет година, те се на тај начин ствара посебна врста уговора која није у складу с дефиницијом привремених и повремених послова у другим законима о раду у БиХ, те за послове који немају карактер привремених и повремених послова, већ по свом садржају представљају радни однос, онемогућава закључивање уговора о раду.“

Сугестија која се односи на члан 34. је прихваћена.

„У члану 94. Закона треба додати став да „синдикат организује штрајк и друге законом прописане протесте“, а члан 95. Закона брисати, јер говори о тематици која је шире и детаљније регулисана Приједлогом закона о штрајку, а који је сачињен прије двије године и чека на парламентарну процедуру. Ако буде усвојен у предложеном облику, ове одредбе ће бити у колизији са законом који је "lex specialis".“

Сугестија која се односи на члан 94. није прихваћена, јер је исто регулисано чланом 95. постојећег Закона.

10. ПРИБАВЉЕНА МИШЉЕЊА

Прије достављања Нацрта закона о измјенама и допунама Закона о раду у институцијама Босне и Херцеговине Савјету министара Босне и Херцеговине, ради утврђивања Приједлога закона, Министарство правде Босне и Херцеговине је прибавило и мишљење надлежних институција, и то:

Канцеларија за законодавство, број: 01-02-1-770/15 од 20. 11. 2015. године, Министарства финансија и трезора Босне и Херцеговине, број: 08-02-2-9038-2/15 од 9.

12. 2015. године, те Дирекције за европске интеграције, број: 03/Б-06-2-ЛБК-1585-2/15 од 18. 11. 2015. године.

Министарство правде БиХ није приступило усаглашавању Закона о раду с *acquisom*, што је планирано у 2016. години путем свеобухватне анализе цијелог Закона. Међутим, што је и препознато од Дирекције за европске интеграције у њиховом мишљењу од 18. 12. 2015. године, одредбе Нацрта закона о измјенама и допунама Закона о раду у институцијама БиХ су усаглашене с директивама које регулишу ову материју. Мишљење Министарства финансија и трезора у дијелу у којем није прихваћено, односи се на:

- Сугестија да се јасније у члану 8. Нацрта закона пропише шта се подразумијева под термином „обим послова непредвиђено повећао“ није уважена. С обзиром на разноликост институција и надлежности, тешко би било једном одредбом обухватити све такве будуће и непредвиђене ситуације, због чега и јесте остављено на диспозицију послодавцу да одлучује у сваком конкретном случају.
- Сугестија која се односи на члан 14. Нацрта закона којим се врши измјена у члану 43. основног текста није уважена, јер је оцијењено да је одредба довољно јасна и да из ње произлази да лице које ради с половином радног времена има право и на надокнаде из радног односа као што је топли оброк.
- Сугестија да се брише одредба члана 27. којим се врши измјена члана 71. основног текста није усвојена, јер је управо због различитог регулисања ове материје на ентитетским прописима, који се примјењују на запослене у институцијама с обзиром на мјесто пребивалишта, настала потреба да се ово питање ријеши овим законом. Наиме, проблем је код лица која на основу бенефицираног радног стажа стекну 40 година стажа осигурања без да имају 60 година старости, а мјесто пребивалишта им је у Републици Српској, гдје је услов за одлазак у старосну пензију 65 година живота и 15 година стажа осигурања, односно осигураник који нема навршених 65 година живота има право на старосну пензију када наврши 60 година живота и 40 година пензијског стажа, односно стажа осигурања. С обзиром на законску одредбу која је тренутно на снази, лице које напуни 40 година стажа осигурања без обзира на године старости иде по сили закона у пензију, што је стварало потешкоће лицима који су стаж осигурања стекли путем бенефицираног радног стажа, полиција, војска, рад у затворима и слично. Иако је Република Српска донијела измјене и допуне Закона о пензијско-инвалидском осигурању („Службене новине РС“, број 103/15), којим је признато право на пензију лицима која су с бенефицираним стажом стекла 40 година стажа осигурања без обзира на године живота, али су примјену ограничили на полицијске службенике Републике Српске.
- Сугестија која се односи на члан 35. Нацрта којим се додаје нови члан 97а. став (3) није уважена, јер лица која закључују уговор о обављању привремених и повремених послова заснивају радни однос.
- Примједба која се односи на исти члан, али којим се додају нови чл. 97б и 97ц. није уважена, јер није овим законом ни покушано регулисати материју уговора о дјелу, али је јасно прописано у којим ситуацијама и када се ти уговори могу закључивати, а да се дјело односи на рад у институцијама БиХ, што је и препорука Канцеларије за ревизију институција БиХ.

ЗАКОН О РАДУ У ИНСТИТУЦИЈАМА БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ

ПРЕГЛЕД ОДРЕДАБА КОЈЕ СЕ МИЈЕЊАЈУ

Члан 1.

1. Овим законом регулише се радно-правни статус запосленика, начин и поступак пријема у радни однос, закључивања уговора о раду између запосленика и послодавца, радно вријеме, плате и надокнаде, одмори и одсуства, заштита права из радног односа, закључивање и примјена колективног уговора, рјешавање спорова између запосленика и послодавца, учешће запосленика и синдиката у заштити права запосленика, престанак радног односа, надзор над примјеном закона и друга права и обавезе које настају на основу радно-правног статуса запосленика.

2. Овим законом регулише се радни однос:

а) запосленика у институцијама Босне и Херцеговине и њеним органима који нису државни службеници;

б) запосленика у институцијама Босне и Херцеговине који су изричито изузети из Закона о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине ("Службени гласник БиХ", бр. 19/02 и 35/03);

ц) запосленика који су запослени у јавним предузећима Босне и Херцеговине, удружењима и фондацијама Босне и Херцеговине, међуентитетским корпорацијама и другим институцијама за обављање додатних надлежности у Босни и Херцеговини, правним субјектима које оснивају институције Босне и Херцеговине, ако другим законом није другачије одређено.

3. Овај закон примјењује се и на државне службенике, уколико није у супротности са Законом о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине.

4. Закључивањем уговора о раду између послодавца и запосленика заснива се радни однос, у складу са чланом 12. овог закона.

5. На сва питања у вези с уговором о раду, а која нису уређена овим или другим законом, примјењују се општи прописи облигационог права.

Члан 2.

Изрази који се користе у овом закону имају сљедеће значење:

а) послодавац – институције Босне и Херцеговине и њени органи и друга правна лица и друге институције наведене у члану 1. став 2. овог закона, које запошљавају одређено лице на основу уговора о раду;

б) запосленик – физичко лице које је запослено код послодавца на основу уговора о раду;

ц) уговор о раду – писмени уговор између послодавца и запосленика у којем се наводе услови запослења, права, обавезе и остала питања која произлазе из радног односа, у складу с одредбама овог закона и општег акта послодавца;

д) приправник – лице запослено први пут у професији за коју је образовано, с циљем стручне обуке или самосталног рада.

Члан 8.

1. Одлуку о потреби пријема запосленика у радни однос доноси послодавац, у оквиру потреба и слободних радних мјеста утврђених актом послодавца, односно Правилником о унутрашњој организацији.
2. На основу одлуке из става 1. овога члана, расписује се јавни оглас који се објављује најмање у једном високотиражном дневном листу, који се дистрибуира на цијелој територији Босне и Херцеговине.
3. Јавни оглас садржи: назив и сједиште послодавца, назив радног мјеста, опште и посебне услове за пријем у радни однос, односно за то радно мјесто, кратак опис послова и задатака радног мјеста, да ли се радни однос заснива на одређено или неодређено вријеме, да ли је утврђен пробни рад као посебан услов за заснивање радног односа и трајање пробног рада те рок за подношење пријава на расписани јавни оглас.
4. Рок за подношење пријава не може бити краћи од осам дана.
5. Послодавац именује комисију за избор запосленика која разматра пристигле пријаве кандидата у смислу испуњавања општих и посебних услова, спроводи поступак испитивања кандидата обављањем тестирања, те послодавцу доставља листу успјешних кандидата ради даљег поступања.
6. Послодавац на основу листе успјешних кандидата доноси одлуку о пријему кандидата у радни однос.
7. Кад постоји слободно радно мјесто, послодавац ће покушати то радно мјесто попунити пријемом запосленика који је одлуком другог послодавца стављен на располагање, а који је радио на сличном радном мјесту код тог послодавца и испуњава опште и посебне услове за пријем у радни однос.
8. Поступак пријема запосленика у радни однос детаљније се уређује Правилником о унутрашњој организацији послодавца (у даљем тексту: Правилник) или другим актом послодавца.
9. Структура запосленика код послодавца оквирно одражава националну структуру становништва Босне и Херцеговине према посљедњем попису становништва.

Члан 9.

1. Јавни оглас не расписује се за:
 - а) запосленика који се распоређује на слободно радно мјесто код истог послодавца;
 - б) запосленика који се на основу писменог споразума послодавца и уз сагласност запосленика распоређује на рад код другог послодавца;
 - ц) пријем у радни однос запосленика на одређено вријеме до три мјесеца, када због хитности обављања посла, изненадног повећања обима посла и изненадног одсуства запосленика није могуће благовремено спровести јавни оглас;
 - д) запосленика који је одлуком послодавца стављен на располагање;
 - е) запосленика из члана 16. став 5. овог закона.
2. Интерни премјештај и распоређивање из става 1. овог члана врши се у складу с одредбама овог закона и одредбама Правилника о интерним премјештајима и

распоређивањима запосленика у институцијама Босне и Херцеговине који доноси Савјет министара на приједлог Министарства правде Босне и Херцеговине, односно актом послодавца.

Члан 10.

1. У радни однос код послодавца може се примити лице које испуњава следеће опште услове:

- а) да има навршених 18 година живота;
- б) да је држављанин Босне и Херцеговине, што се доказује увјерењем, не старијим од шест мјесеци;
- ц) да против њега није покренут кривични поступак за кривично дјело за које је предвиђена казна затвора три и више година, или да му није изречена затворска казна за кривично дјело учињено с умишљајем у складу с кривичним законима у Босни и Херцеговини;
- д) да није обухваћено одредбом члана IX став 1. Устава Босне и Херцеговине;
- е) да је физички и психички способно за обављање послова радног мјеста на које се пријавило код послодавца.

2. Осим услова из става 1. овог члана, законом и другим прописом или правилником, могу се прописати посебни услови за пријем у радни однос запосленика на поједино радно мјесто (стручна спрема, радно искуство, посебна психофизичка способност, стручни испит, рад на рачунару, познавање страног језика и др.).

Члан 12.

1. На основу одлуке послодавца из члана 8. став 6. овог закона, између запосленика и послодавца закључује се уговор о раду.

2. Уговор о раду закључује се у писаној форми.

3. Уговор о раду садржи, нарочито, податке о:

- а) називу и сједишту послодаваца;
- б) имену, презимену, пребивалишту, односно боравишту запосленика;
- ц) трајању уговора о раду;
- д) дану почетка рада;
- е) мјесту рада;
- ф) радном мјесту на којем се запосленик запошљава и кратак опис послова;
- г) дужини и распореду радног времена;
- х) одмору у току радног дана;
- и) плати, додацима на плату, другим надокнадама, те периодима исплате;
- ј) трајању годишњег одмора;
- к) отказним роковима којих се морају придржавати запосленик и послодавац;
- л) друге податке, права и обавезе у вези с радом и условима рада утврђеним колективним уговором.

4. Умјесто података, права и обавеза из става 2. тач. од г) до к) овог члана, може се у уговору о раду назначити одговарајући закон, одлука Савјета министара, колективни уговор, правилник или акт којим су уређена та питања.

5. Права, обавезе и одговорности из радног односа настају на дан када запосленик почне радити на основу закљученог уговора о раду.

Члан 16.

1. Уговор о раду може се закључити на неодређено или на одређено вријеме.
2. Осим ако законом није другачије регулисано, уговор о раду закључује се на неодређено вријеме.
3. За обављање ванредних, привремених или повремених послова или послова чији се обим привремено и непредвиђено повећао, а који нису трајнијег карактера, као и ради замјене дуге вријеме одсутног запосленика, може се закључити уговор о раду на одређено вријеме док трају потребе за обављањем тих послова, односно до повратка одсутног запосленика, а најдуже двије године.
4. Ако запосленик изричито или прешутно обнови уговор о раду на одређено вријеме с истим послодавцем, односно изричито или прећутно закључи с истим послодавцем узаоступне уговоре о раду на одређено вријеме на период дужи од двије године без прекида, такав уговор сматраће се уговором о раду на неодређено вријеме.
5. Изузетно од одредаба става 4. овог члана, радни однос на одређено вријеме на пословима везаним за мандат изабраног званичника или носиоца извршних дужности у институцијама Босне и Херцеговине може се заснивати на период дужи од двије године, а највише до истека мандата изабраног носиоца извршних дужности.

Члан 18.

1. Приликом закључивања уговора о раду може се уговорити пробни рад.
2. Пробни рад из става 1. овог члана не може трајати дуге од шест мјесеци.
3. Ако запосленик не задовољи на пробном раду, послодавац отказује запосленику уговор о раду и прије истека пробног рока на начин утврђен овим законом, а отказни рок је 15 дана.
4. Док је на пробном раду, запосленик има права из радног односа која се односе на послове које запосленик обавља током пробног рада.

Члан 22.

1. Ако природа посла то захтијева, пуно радно вријеме може се прерасподијелити тако да током једног периода траје дуге, а током другог периода краће од пуног радног времена, с тим да просјечно радно вријеме не може бити дуге од 40 часова седмично.
2. Ако је уведена прерасподјела радног времена, просјечно радно вријеме током календарске године не може бити дуге од 40 часова седмично.
3. Ако је уведена прерасподјела радног времена, такво радно вријеме не сматра се прековременим радом.
4. Рад у времену између 22.00 часа навече и 6.00 часова сљедећег дана сматра се ноћним радом.

Члан 25.

1. У свакој календарској години запосленик има право на плаћени годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана, а најдуже 30 радних дана.

2. Актом или одлуком послодавца биће утврђени критеријуми трајања годишњег одмора дужег од 20 радних дана.

Члан 28.

1. Годишњи одмор може се користити у једном или два дијела.
2. Ако запосленик користи годишњи одмор у два дијела, први дио користи без прекида у трајању од најмање 10 радних дана у току календарске године, а други дио најкасније до 30. јуна наредне године.
3. Запосленик писмено обавјештава послодавца о времену када жели користити годишњи одмор, најмање 30 дана прије коришћења годишњег одмора.
4. Послодавац одобрава коришћење одмора издавањем рјешења о годишњем одмору.
5. Временске периоде коришћења годишњег одмора одобрава послодавац.
6. Запосленик има право користити један дан годишњег одмора када год он то жели, уз обавезу да о томе обавијести послодавца најмање три дана прије његовог коришћења.

Члан 30.

1. Запосленик има право на одсуство с рада уз надокнаду плате до седам радних дана у једној календарској години – плаћено одсуство у случају: ступања у брак, порођаја супруге и теже болести или смрти члана ужег домаћинства и задовољавања вјерских, односно традицијских потреба или других случајева утврђених актом послодавца. О захтјеву за плаћено одсуство одлучује послодавац на писмени захтјев запосленика.
2. Чланом ужег домаћинства, у смислу става 1. овог члана, сматра се: брачни и ванбрачни супружник, дијете (брачно, ванбрачно, усвојено, пасторче и дијете без родитеља узето на издржавање), отац, мајка, очух, маћеха, усвојилац, дјед и бака (по оцу и мајци), брат и сестра.
3. Изузетно, послодавац је дужан омогућити запосленику одсуство до шест радних дана у једној календарској години, ради задовољавања његових вјерских односно традицијских или других потреба, с тим да се одсуство од два дана користи уз надокнаду плате – плаћено одсуство.
4. Ако запосленик не искористи одсуство из става 4. овог члана, нема право да у замјену искористи неке друге дане као и да тражи новчану надокнаду за оне дане које није искористио.

Члан 34.

Послодавац не може одбити запослити жену због њене трудноће или јој због тог стања отказати уговор о раду, или је, осим у случајевима из члана 36. став 1. овог закона, распоредити на друге послове.

Члан 43.

1. Један од родитеља дјетета с тежим сметњама у развоју (теже хендикепираног дјетета), има право да ради половину пуног радног времена у случају ако се ради о самохраном родитељу, под условом да дијете није смјештено у институцију социјално-здравственог збрињавања, на основу налаза надлежне здравствене институције.

2. Родитељу који користи право из става 1. овог члана припада право на надокнаду плате, сагласно закону.
3. Родитељу који користи право из става 1. овог члана не може се наредити да ради ноћу, прековремено и не може му се промијенити мјесто рада, ако за то није дао писмени пристанак.

III – ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИКА

б) Заштита запосленика привремено или трајно неспособног за рад

Члан 45.

1. Повреда на раду, болест или професионална болест не може штетно утицати на остваривање права запосленика из радног односа.
2. Запосленик је дужан у року од три дана од дана наступања неспособности за рад писмено или усмено телефоном обавијестити послодавца о привременој неспособности за рад, у складу с уговором о раду.
3. Запосленик који је привремено био неспособан за рад због повреде или повреде на раду, болести или професионалне болести, а за кога након лијечења и опоравка надлежна здравствена институција за одлучивање о правима из здравственог и пензијско-инвалидског осигурања актом утврди да је способан за рад, има право да се врати на послове на којима је радио прије наступања привремене неспособности за рад или на друге одговарајуће послове.
4. У случају теже болести, умјесто запосленика писмено обавјештење из става 3. овог члана послодавцу могу доставити чланови уже породице или друга лица с којима живи у породичном домаћинству.
5. Ако запосленик живи сâм, писмено обавјештење дужан је доставити у року од три дана након престанка разлога због којих није могао доставити потврду.
6. Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање с рада, у смислу одредаба овог члана, може поднијети захтјев надлежном органу ради утврђивања радне и здравствене способности запосленика, у складу са законом.

Члан 50.

1. Запосленик има право на надокнаду плате за период у којем не ради због оправданих случајева предвиђених законом и актом послодавца.
2. Висина надокнаде и период из става 1. овог члана, за који се надокнада исплаћује на терет послодавца, утврђује се актом Савјета министара, законом, актом послодавца или уговором о раду.
3. Запосленик има право на надокнаду плате за вријеме прекида рада до којег је дошло због околности за које запосленик није крив.
4. Запосленик има право на надокнаду за:
 - а) трошкове превоза на посао и с посла;
 - б) прехрану за вријеме рада;
 - ц) регрес за годишњи одмор;
 - д) случај тешке повреде на раду запосленика, тешке болести и инвалидности запосленика или члана његове уже породице и смрти члана уже породице запосленика;

- е) трошкове додатног стручног образовања и усавршавања за обављање радних задатака на одговарајућем стандарду;
- ф) јубиларне награде;
- г) отпремнину при одласку у пензију;
- х) случај стављања на располагање;
- и) годишњи одмор и плаћено одсуство;
- ј) привремену неспособност за рад због болести до 42 дана;
- к) породилско одсуство;
- л) прековремени рад, рад током нерадних дана, ноћни рад и рад у данима државних празника;
- м) право на трошкове смјештаја, надокнаду за одвојен живот и надокнаду за привремено распоређивање;
- н) обављање послова другог радног мјеста запосленика.

5. Запосленик има право на надокнаду трошкова у вези са службеним путовањем, као што су: дневнице, трошкови превоза и слично.

6. Висина надокнаде из ст. 3, 4. и 5. овога члана утврђује се актом Савјета министара, актом послодавца или уговором о раду.

Члан 53.а

1. Рад запосленика подлијеже радном оцјењивању сваке године и обавезно се врши у јануару за претходну календарску годину, с тим да се не оцјењују запосленици који су у календарској години радили мање од шест мјесеци.
2. Оцјена рада заснива се на резултатима рада које запосленик постигне у реализацији послова предвиђених описом радног мјеста на којем се налази и циљевима које је за одређени временски период утврдио послодавац.
3. У случају да запосленик није радио због оправданог случаја предвиђеног законом или актом послодавца, те због тога не може бити оцијењен у складу са ставом 1. овог члана, у обзир ће се узети резултати рада запосленика које је остварио у периоду од шест мјесеци прије његовог одласка на оправдано одсуство с посла. Одредбе овог става не могу се примијенити на штету запосленика који је оправдано одсуствовао с посла.
4. Оцјена рада може бити: "не задовољава", "задовољава", "успјешан" и "нарочито успјешан".
5. Оцјена "не задовољава" мора бити посебно образложена.

Члан 54.

1. С лицем одређеног степена школске спреме, односно нивоа образовања и занимања, које први пут заснива радни однос послодавац може закључити уговор о раду на одређено вријеме у својству приправника у складу са законом и колективним уговором, подзаконским актом који доноси Савјет министара за пријем приправника високе школске спреме и планом послодавца за остале запослене.
2. Права, обавезе и одговорности које се односе на запосленог, прописане одредбама овог закона, односе се и на приправника, а утврђују се уговором о раду између послодавца и приправника.

3. Уговор о раду с приправником закључује се на одређено вријеме, и то с приправником високе и више школске спреме на једну годину, а с приправником средње школске спреме на шест мјесеци.

Члан 60.

1. Запосленик ће дисциплински одговарати за повреду једне или више службених дужности прописаних овим законом, када је повреда резултат његове властите кривице.
2. Повреде службених дужности могу бити теже и лакше.
3. Теже повреде службених дужности су:
 - а) вршење радње која је дефинисана као кривично дјело против службене дужности или друго кривично дјело односно прекршај којим се наноси штета угледу послодавца, што чини запосленика неподобним за рад код послодавца;
 - б) одавање државне, војне и службене тајне, односно повреда прописа о чувању тих тајни;
 - ц) злоупотреба или прекорачење службених овлашћења;
 - д) неизвршавање или несавјесно и немарно вршење повјерених послова;
 - е) бављење дјелатностима којима се онемогућава или отежава грађанима или другим лицима да остварују своја права код послодавца;
 - ф) бављење дјелатностима или радом који је директно или индиректно у супротности с интересима послодавца;
 - г) проузроковање послодавцу веће материјалне штете на имовини или активи намјерно или из крајње непажње;
 - х) неоправдан изостанак с посла више од два дана у мјесецу;
 - и) кршење правила радне дисциплине;
 - ј) неблаговремено и неуредно извршавање повјерених послова;
 - к) непримјерено понашање према грађанима, сарадницима и другим лицима у вршењу службене дужности;
 - л) свака друга повреда која се посебним законом утврди као тежа повреда.
4. Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запосленика (у даљем тексту: Правилник о дисциплинској одговорности) утврђују се лакше повреде службене дужности.
5. Одговорност за извршење кривичног дјела односно прекршаја не искључује дисциплинску и материјалну одговорност запосленика, под условом да такво дјело истовремено представља и повреду службене дужности.
6. Правилник из става 4. овог члана доноси Савјет министара за буџетске кориснике, а послодавац за остале запосленике.

Члан 71.

1. Радни однос престаје:
 - а) по сили закона:
 - када запосленик наврши 65 година живота и најмање 20 година стажа осигурања или 40 година стажа осигурања, независно од година живота – даном доношења рјешења;

- ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленика дошло до потпуног губитка радне способности – даном достављања правоснажног рјешења о утврђивању потпуног губитка радне способности;
- ако му је по закону, односно правоснажној одлуци суда или другог надлежног органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може се распоредити на друге послове – даном достављања правоснажне одлуке о забрани обављања тих послова;
- ако због издржавања казне затвора запосленик одсуствује с рада дуже од три мјесеца – даном ступања на издржавање казне затвора;
- ако му је изречена мјера безбједности, васпитна или заштитна мјера у трајању дужем од шест мјесеци те због тога мора бити одсутан с рада – даном почетка примјењивања изречене мјере;
- услед стечаја или ликвидације, односно у свим другим случајевима престанка рада послодавца у складу са законом – даном доношења одлуке о стечају или ликвидацији односно престанку рада;
- смрћу запосленика;
- губитком држављанства Босне и Херцеговине – на дан правоснажности рјешења о губитку држављанства;
- стицањем држављанства друге државе супротно Уставу Босне и Херцеговине и њеним законима – на дан правоснажности акта о стицању тог држављанства;
- ако је коначном одлуком дисциплинске комисије изречена мјера престанка радног односа – даном пријема коначне одлуке дисциплинске комисије;
- одлуком Суда Босне и Херцеговине која има за посљедицу престанак радног односа.

б) споразумом у писаној форми између запосленог и послодавца;

ц) отказом уговора о раду од запосленика, уз отказни рок који не може бити краћи од 15 дана прије дана који је навео као дан престанка радног односа;

д) истеком рока за који је заснован радни однос на одређено вријеме, односно истеком уговора о раду закљученог на одређено вријеме;

е) ако се запосленику обезбиједи једно од права по основу стављања запосленика на располагање из чл. 87. и 88. овог закона, те ако запосленик одбије једно од права које му послодавац понуди по основу стављања на располагање;

ф) отказом уговора о раду од послодавца, ако за то постоје оправдани разлози који се односе на радну способност запосленика, његово понашање на раду и потребе послодавца, и то:

- ако је запосленик неоправдано изостао с посла пет радних дана узастопно, односно седам радних дана с прекидима у року шест мјесеци;
- ако се запосленик не изјасни о понуди или одбије понуду за закључење измијењеног уговора о раду у смислу члана 81. овог закона;
- ако запосленик не покаже одговарајуће резултате на пробном раду;
- ако запосленик добије двије негативне оцјене о раду – на дан коначног рјешења о престанку уговора о раду по том основу;

- ако се запосленик не врати на рад у року од 15 дана, у смислу члана 31. става 1. овог закона;
 - ако је запосленику изречена кривична суспензија, новчана казна, суспензија права на повећање плате или казна деградирања на ниже радно мјесто за повреду радних обавеза узастопно два пута у периоду једне године;
 - ако запосленик ради код другог послодавца супротно одредбама члана 11. став 5. овог закона;
 - ако запосленик за свој или туђи рачун, без сагласности послодавца, уговара послове из дјелатности које обавља послодавац (нелојална конкуренција);
 - ако запосленик не положи стручни, односно стручни управни испит, у утврђеном року;
 - ако запосленик не задовољи на пробном раду.
2. У случајевима из става 1. тачке ф) овог члана послодавац је дужан прије отказа уговора о раду у писаној форми упозорити запосленика на постојање разлога за отказ уговора о раду и оставити рок најмање пет радних дана од дана достављања упозорења, ради достављања изјашњења на наводе упозорења.
3. Одлуку о отказу уговора о раду из овог члана доноси послодавац у форми рјешења које доставља запосленику у складу са законом.

Члан 79.

1. Отказни рок не може бити краћи од 15 дана у случају да запосленик отказује уговор о раду, ни краћи од 30 дана у случају да послодавац отказује уговор о раду.
2. Отказни рок почиње да тече од дана уручења отказа запосленику, односно послодавцу.
3. Актом послодавца може се утврдити дуже трајање отказног рока.
4. У случају да је запосленик затечен у вршењу кривичног дјела, послодавац му може одмах отказати уговор о раду.

Члан 83.

1. Запосленик, који сматра да му је послодавац повриједио неко право из радног односа, може захтијевати од послодавца остваривање тог права.
2. Послодавац је обавезан ријешити захтјев писмено, у року од 30 дана од дана када је захтјев поднесен.
3. Подношење захтјева из става 1. овог члана не спречава запосленика да тражи заштиту повријеђеног права пред Судом Босне и Херцеговине.
4. Запосленик може поднијети тужбу пред Судом Босне и Херцеговине због повреде права из радног односа, као и у случају да послодавац није ријешио захтјев у року из става 2. овог члана.
5. Застарјелост наступа у року од једне године од дана доставе одлуке којом је повријеђено његово право, односно од дана сазнања за повреду права из радног односа.

Члан 86.ф

1. У случајевима дискриминације, у смислу одредбе чл. 6, 86.ц, 86.д и 86.е овог закона, лице које тражи запослење као и запосленик може покренути пред надлежним судом поступак за надокнаду штете у складу са законом.

2. У случајевима насиља на основу пола, узнемиравања и сексуалног узнемиравања те мобинга, ниједна одредба овог закона не може се тумачити као ограничавање или умањивање права на вођење кривичног или грађанског поступка.

3. Ако суд утврди да је тужба из става 1. овог члана основана, наредиће послодавцу да тужиоцу успостави и обезбиједи остваривање права која су му ускраћена или да плати одговарајућу новчану надокнаду.

Члан 92.

1. "Репрезентативни синдикат" означава синдикат регистрован на нивоу Босне и Херцеговине, или два и више синдиката који заједнички наступају, чије чланство чини већина запосленика једног послодавца у сједишту послодавца.

2. Репрезентативни синдикат може заступати запосленике једног или више послодаваца.

Члан 99.

Запосленик, послодавац или репрезентативни синдикат могу захтијевати управни надзор давањем стручних објашњења за појединачну примјену поједних одредаба овог закона од надлежног органа и вршењем инспекцијског надзора од Управне инспекције.

Члан 100.

1. Управни инспекторат може:

- а) вршити преглед општих и појединачних аката, евиденцију и другу документацију;
- б) саслушати и узети изјаве запосленика, послодавца или представника репрезентативног синдиката;
- ц) предузети и друге мјере и радње предвиђене законом.

2. О извршеном прегледу Управни инспекторат сачињава записник и на основу њега доноси рјешење.

3. Против рјешења Управног инспектората послодавац и запосленик могу уложити жалбу Министарству правде Босне и Херцеговине у року од 15 дана од пријема рјешења.

4. Одлука Министарства из претходног става је коначна и обавезујућа, али против ње се може поднијети тужба Управном одјељењу Суда Босне и Херцеговине.

Члан 102.

1. Ако законом није другачије прописано, новчаном казном у износу од 800 КМ до 3.000 КМ казниће се послодавац за прекршај, ако:

- а) ставља у неповољнији положај лице које тражи запослење код послодавца, од запосленика (члан 6);
- б) прими у радни однос лице, супротно утврђеној процедури или општим и посебним условима и ограничењима (чл. 8, 10. и 11);
- ц) закључи уговор о раду који не садржи податке прописане у члану 12. овога закона;

- д) упути запосленика на рад у иностранство без прописаних услова (члан 13);
 - е) од запосленика тражи податке који нису у непосредној вези с радним односом (члан 14);
 - ф) поступа супротно члану 15. овога закона;
 - г) склопи уговор о раду са запослеником у којем је пуно радно вријеме уговорено у трајању дужем од 40 часова седмично (члан 19);
 - х) уведе прековремени рад када то није дозвољено или не обавијести надлежни орган о увођењу прековременог рада (члан 21);
 - и) запосленику не омогући право коришћења годишњег одмора или му плати надокнаду на име неискоришћеног годишњег одмора (члан 29);
 - ј) не поштује утврђена права жене за вријеме трудноће и породилског допуста (чл. 34. до 43);
 - к) откаже запосленику уговор о раду супротно члану 44. овог закона;
 - л) не врати запосленика на послове на којима је радио прије наступања неспособности за рад или на друге одговарајуће послове (члан 45. став 2);
 - м) запосленику не понуди друге послове (члан 46. став 1);
 - н) откаже уговор о раду запосленику супротно члану 47. овог закона;
 - о) поступи супротно члану 52. овог закона;
 - п) закључи уговор о раду с приправником на период дужи од рока утврђеног у члану 54. став 3. овог закона;
 - р) уговор о волонтерском раду не закључи у писаној форми (члан 55);
 - с) донесе одлуку о престанку радног односа запосленика супротно чл. 71. и 88;
 - ш) запосленику откаже уговор о раду без прописаног отказног рока (члан 79);
 - т) не испуни обавезе према запосленику из члана 80. став 1. овог закона;
 - у) запосленику онемогући право на штрајк (члан 95);
 - в) запосленика стави у неповољнији положај због организовања или учешћа у штрајку (члан 97. став 2).
2. Ако законом није друкчије прописано, новчаном казном у износу од 300 КМ до 800 КМ казниће се одговорно лице код послодавца ако учини прекршај из става 1. овог члана.

Члан 104.

1. До доношења закона Босне и Херцеговине, којима се прописује здравствена заштита запосленика, пензијско и инвалидско осигурање и друге врсте социјалне заштите запосленика, примјењиваће се закони и други прописи ентитета и Брчко дистрикта Босне и Херцеговине према мјесту пребивалишта запосленика.
2. У случају да закони и други прописи ентитета и Брчко дистрикта Босне и Херцеговине на различит начин регулишу питање права по основу породилског допуста, Савјет министара својом одлуком уредиће ово питање на јединствен начин, и то тако што ће се примјењивати рјешења оног нивоа власти у Босни и Херцеговини која су најповољнија за кориснице овог права. Средства потребна за ово обезбиједиће се у Буџету институција Босне и Херцеговине.

3. На питања која се односе на радну књижицу примјењиваће се прописи ентитета и Брчко дистрикта Босне и Херцеговине којима се уређује садржај, поступак издавања, начин уписивања података, поступак замјене, издавања нове радне књижице, начин вођења регистра издатих радних књижица, облик и начин израде, те друга питања предвиђена прописом о радној књижици.
4. На дан када почне радити запосленик предаје радну књижицу послодавцу, о чему послодавац издаје запосленику писмену потврду.
5. На дан престанка уговора о раду послодавац је дужан вратити запосленику радну књижицу, а запосленик враћа послодавцу потврду из става 3. овог члана.
6. Враћање радне књижице из става 4. овог члана не може се условљавати потраживањима које послодавац евентуално има према запосленику.
7. Осим радне књижице из става 4. овог члана, послодавац је дужан запосленику вратити и друге документе и на његов захтјев издати потврду о пословима које је обављао и дужини трајања радног односа, у коју се не могу уносити подаци који би запосленику отежали закључивање новог уговора о раду.

ЗАКОН
О РАДУ У ИНСТИТУЦИЈАМА БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ
– ПРЕЧИШЋЕНИ ТЕКСТ –

(Службени гласници БиХ, бр. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10, 32/13 и 93/17)

I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

1. Овим законом регулише се радно-правни статус запосленика, начин и поступак пријема у радни однос, закључивања уговора о раду између запосленика и послодавца, радно вријеме, плате и надокнаде, одмори и одсуства, заштита права из радног односа, закључивање и примјена колективног уговора, рјешавање спорова између запосленика и послодавца, учешће запосленика и синдиката у заштити права запосленика, престанак радног односа, надзор над примјеном закона и друга права и обавезе које настају на основу радно-правног статуса запосленика.

2. Овим законом регулише се радни однос:

а) запосленика у институцијама Босне и Херцеговине и њеним органима који нису државни службеници;

б) запосленика у институцијама Босне и Херцеговине који су изричито изузети из Закона о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине ("Службени гласник БиХ", бр. 19/02 и 35/03);

ц) запосленика који су запослени у јавним предузећима Босне и Херцеговине, удружењима и фондацијама Босне и Херцеговине, међуентитетским корпорацијама и другим институцијама за обављање додатних надлежности у Босни и Херцеговини, правним субјектима које оснивају институције Босне и Херцеговине, ако другим законом није другачије одређено.

3. Овај закон примјењује се и на државне службенике, уколико није у супротности са Законом о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине.

4. Закључивањем уговора о раду између послодавца и запосленика заснива се радни однос, у складу са чланом 12. овог закона.

5. На сва питања у вези с уговором о раду, а која нису уређена овим или другим законом, примјењују се општи прописи облигационог права.

Члан 2.

Изрази који се користе у овом закону имају сљедеће значење:

а) послодавац – институције Босне и Херцеговине и њени органи и друга правна лица и друге институције наведене у члану 1. ставу 2. овог закона, које запошљавају одређено лице на основу уговора о раду;

б) запосленик – физичко лице које је запослено код послодавца на основу уговора о раду;

ц) уговор о раду – писмени уговор између послодавца и запосленика у којем се наводе услови запослења, права, обавезе и остала питања која произлазе из радног односа, у складу с одредбама овог закона и општег акта послодавца;

д) приправник – лице запослено први пут у професији за коју је образовано, с циљем стручне обуке или самосталног рада.

Члан 3.

1. Запосленици имају право, по свом слободном избору, организовати синдикат, у њега се учланити, тј. удруживати у сложеније облике, бирати своје репрезентативне органе, сагласно закону, статуту или правилима тога синдиката.

2. Синдикат се може основати без икаквог претходног одобрења.

3. Запосленик не може бити стављен у неповољнији положај због чланства или нечланства у синдикату.

Члан 4.

1. Послодавцима, који дјелују у своје име или путем неког другог лица, члана или заступника, забрањује се:

а) мијешање у успостављање, функционисање или управљање синдикатом;

б) заговарање или пружање помоћи синдикату с циљем ове контроле.

Члан 5.

Законита дјелатност синдиката не може се трајно или привремено забрањивати.

Члан 6.

Лице које тражи запослење код послодавца, као и запосленик, не може бити дискриминисано због расе, боје коже, пола, језика, вјере, политичког или другог мишљења или опредјељења, националног или социјалног поријекла, сексуалне оријентације, имовинског стања, рођења или какве друге околности, чланства или нечланства у политичкој странци, тјелесних потешкоћа или на основу којег другог разлога супротног основним људским правима и слободама утврђеним Уставом Босне и Херцеговине и законом.

Члан 7.

Одлуком Савјета министара Босне и Херцеговине (у даљем тексту: Савјет министара), актом послодавца или уговором о раду, не могу се прописати мања права и неповољнији услови рада од права и услова прописаних овим законом.

II – ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС

Члан 8.

1. Одлуку о потреби пријема запосленика у радни однос доноси послодавац, у оквиру потреба и слободних радних мјеста утврђених актом послодавца, односно Правилником о унутрашњој организацији.

2. На основу одлуке из става 1. овога члана, расписује се јавни оглас који се објављује најмање у једном високотиражном дневном листу, који се дистрибуира на цијелој територији Босне и Херцеговине.

3. Јавни оглас садржи: назив и сједиште послодавца, назив радног мјеста, опште и посебне услове за пријем у радни однос, односно за то радно мјесто, кратак опис послова и задатака радног мјеста, да ли се радни однос заснива на одређено или неодређено вријеме,

да ли је утврђен пробни рад као посебан услов за заснивање радног односа и трајање пробног рада те рок за подношење пријава на расписани јавни оглас.

4. Рок за подношење пријава не може бити краћи од осам дана.

5. Послодавац именује комисију за избор запосленика која разматра пристигле пријаве кандидата у смислу испуњавања општих и посебних услова, спроводи поступак испитивања кандидата обављањем тестирања, те послодавцу доставља листу успјешних кандидата ради даљег поступања.

6. Послодавац на основу листе успјешних кандидата доноси одлуку о пријему кандидата у радни однос.

7. Кад постоји слободно радно мјесто, послодавац ће покушати то радно мјесто попунити пријемом запосленика који је одлуком другог послодавца стављен на располагање, а који је радио на сличном радном мјесту код тог послодавца и испуњава опште и посебне услове за пријем у радни однос.

8. Поступак пријема запосленика у радни однос детаљније се уређује Правилником о унутрашњој организацији послодавца (у даљем тексту: Правилник) или другим актом послодавца.

9. Структура запосленика код послодавца оквирно одражава националну структуру становништва Босне и Херцеговине према посљедњем попису становништва.

Члан 9.

1. Јавни оглас не расписује се за:

- а) запосленика који се распоређује на слободно радно мјесто код истог послодавца;
- б) запосленика који се на основу писменог споразума послодавца и уз сагласност запосленика распоређује на рад код другог послодавца.
- ц) пријем у радни однос запосленика на одређено вријеме до три мјесеца, када због хитности обављања посла, изненадног повећања обима посла и изненадног одсуства запосленика није могуће благовремено спровести јавни оглас;
- д) запосленика који је одлуком послодавца стављен на располагање;
- е) запосленика из члана 16. став 5. овог закона.

2. Интерни премјештај и распоређивање из става 1. овог члана врши се у складу с одредбама овог закона и одредбама Правилника о интерним премјештајима и распоређивањима запосленика у институцијама Босне и Херцеговине, који доноси Савјет министара на приједлог Министарства правде Босне и Херцеговине, односно актом послодавца.

Члан 10.

1. У радни однос код послодавца може се примити лице које испуњава следеће опште услове:

- а) да има навршених 18 година живота;
- б) да је држављанин Босне и Херцеговине, што се доказује увјерењем, не старијим од шест мјесеци;
- ц) да против њега није покренут кривични поступак за кривично дјело за које је предвиђена казна затвора три и више година или да му није изречена затворска казна за

кривично дјело учињено с умишљајем у складу с кривичним законима у Босни и Херцеговини;

д) да није обухваћено одредбом члана IX став 1. Устава Босне и Херцеговине;

е) да је физички и психички способно за обављање послова радног мјеста на које се пријавило код послодавца.

2. Осим услова из става 1. овог члана, законом и другим прописом или правилником, могу се прописати посебни услови за пријем у радни однос запосленика на поједино радно мјесто (стручна спрема, радно искуство, посебна психофизичка способност, стручни испит, рад на рачунару, познавање страног језика и др.).

Члан 11.

1. Не може се примити у радни однос ни бити у радном односу лице које у мјесту живљења обавља самосталну професионалну дјелатност, односно које има занатску радњу или властиту фирму.

2. О околностима из става 1. овог члана лице које се прима у радни однос даје писмену изјаву приликом пријема у радни однос.

3. Кад се околности из става 1. овог члана стекну током запослења код послодавца, запосленик је дужан, у року петнаест дана од дана настанка тих околности, изјаснити се о томе хоће ли отклонити разлоге сметње или напустити радни однос код послодавца.

4. Ако је запосленик приликом пријема у радни однос прећутао чињеницу из става 1. овог члана, или није отклонио сметњу у року из става 3. овог члана, послодавац доноси одлуку о престанку радног односа запосленика, без права на отказни рок.

5. Запосленик може ван редовног радног времена и по претходно прибављеном писменом одобрењу послодавца радити код другог правног или физичког лица, само ако такав рад није забрањен посебним законом.

III – ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИКА

1. Закључивање уговора о раду

а) Садржај уговора о раду

Члан 12.

1. На основу одлуке послодавца из члана 8. став 6. овог закона, између запосленика и послодавца закључује се уговор о раду.

2. Уговор о раду закључује се у писаној форми.

3. Уговор о раду садржи, нарочито, податке о:

а) називу и сједишту послодаваца;

- б) имену, презимену, пребивалишту, односно боравишту запосленика;
 - ц) трајању уговора о раду;
 - д) дану почетка рада;
 - е) мјесту рада;
 - ф) радном мјесту на којем се запосленик запошљава и кратак опис послова;
 - г) дужини и распореду радног времена;
 - х) одмору у току радног дана;
 - и) плати, додацима на плату, другим надокнадама, те периодима исплате;
 - ј) трајању годишњег одмора;
 - к) отказним роковима којих се морају придржавати запосленик и послодавац;
 - л) друге податке, права и обавезе у вези с радом и условима рада утврђеним колективним уговором.
4. Умјесто података, права и обавеза из става 2. тач. од г) до к) овог члана, може се у уговору о раду назначити одговарајући закон, одлука Савјета министара, колективни уговор, правилник или акт којим су уређена та питања.
5. Права, обавезе и одговорности из радног односа настају на дан када запосленик почне радити на основу закљученог уговора о раду.

Члан 13.

Ако се запосленик упућује на рад у иностранство, прије његовог одласка у иностранство, са запослеником се мора постићи писмена сагласност у погледу следећих услова уговора:

- а) трајања рада у иностранству;
- б) валуте у којој ће се исплаћивати плата и друга примања у новцу и натури на која запосленик има право за вријеме боравка у иностранству;
- ц) условима одласка запосленика из земље и повратка запосленика с рада из иностранства.

б) Подаци који се од запосленика не могу тражити

Члан 14.

1. Приликом закључивања уговора о раду, послодавац не може тражити од запосленика податке који нису у непосредној вези с природом радних активности које запосленик обавља.
2. Од жене, која се пријавила на расписани јавни оглас послодавца или која је већ запослена код послодавца, забрањено је тражити да уради тест за утврђивање трудноће.

Члан 15.

Лични подаци запосленика не могу се прикупљати, обрађивати, користити или достављати трећим лицима, осим ако је то одређено законом или ако је то потребно ради остваривања права и обавеза из радног односа.

ц) Уговор о раду на неодређено и одређено вријеме

Члан 16.

1. Уговор о раду може се закључити на неодређено или на одређено вријеме.
2. Осим ако законом није другачије регулисано, уговор о раду закључује се на неодређено вријеме.
3. За обављање ванредних, привремених или повремених послова или послова чији се обим привремено и непредвиђено повећао, а који нису трајнијег карактера, као и ради замјене дуже вријеме одсутног запосленика, може се закључити уговор о раду на одређено вријеме док трају потребе за обављањем тих послова, односно до повратка одсутног запосленика, а најдуже двије године.
4. Ако запосленик изричито или прећутно обнови уговор о раду на одређено вријеме с истим послодавцем, односно изричито или прећутно закључи с истим послодавцем узастопне уговоре о раду на одређено вријеме на период дужи од двије године без прекида, такав уговор сматраће се уговором о раду на неодређено вријеме.
5. Изузетно од одредби става 4. овог члана, радни однос на одређено вријеме на пословима везаним за мандат изабраног званичника или носиоца извршних дужности у институцијама Босне и Херцеговине може се заснивати на период дужи од двије године, а највише до истека мандата изабраног носиоца извршних дужности.

Члан 17.

Прекидима уговора о раду не сматрају се прекиди рада настали због:

- а) годишњег одмора;
- б) боловања;
- ц) породилског и родитељског допушта;
- д) одсуства с рада сагласно закону или уговору о раду;
- е) периода између отказа уговора о раду и дана повратка на радно мјесто на основу одлуке Суда Босне и Херцеговине или другог органа, сагласно уговору о раду и закону;
- ф) плаћеног одсуства с посла уз сагласност послодавца;
- г) временског периода до пет дана између уговора о раду с истим или другим послодавцем.

б) Пробни рад

Члан 18.

1. Приликом закључивања уговора о раду може се уговорити пробни рад.
2. Пробни рад из става 1. овог члана не може трајати дуже од шест мјесеци.

3. Ако запосленик не задовољи на пробном раду, послодавац отказује запосленику уговор о раду и прије истека пробног рока на начин утврђен овим законом, а отказни рок је 15 дана.

4. Док је на пробном раду, запосленик има права из радног односа која се односе на послове које запосленик обавља током пробног рада.

2. Радно вријеме

Члан 19.

1. Просјечно радно вријеме запосленика је 40 часова недјељно.

2. Запосленик може закључити уговор о раду с пуним радним временом само с једним послодавцем.

Члан 20.

1. Уговор о раду може се закључити и за рад с непуним радним временом.

2. Запосленик, који је закључио уговор о раду с непуним радним временом, може закључити више таквих уговора и на тај начин остварити пуно радно вријеме, уколико то не штети интересима послодавца и уколико не ствара сукоб интереса, о чему ће послодавац и запосленик закључити писмени споразум.

3. Запосленик, који ради с непуним радним временом, остварује сва права из радног односа као запосленик с пуним радним временом, осим права која зависе од дужине радног времена (плата, надокнада и сл.), сагласно закону или уговору о раду у којем случају се таква права заснивају на пропорционалној основи.

Члан 21.

1. У случају више силе (пожар, потрес, поплава и сл.), изненадног повећања обима посла, као и у другим сличним случајевима неопходне потребе, запосленик на захтјев послодавца обавезан је радити дуже од пуног радног времена (прековремени рад), а највише до 10 часова недјељно.

2. Ако прековремени рад запосленика траје дуже од три недјеље непрекидно или више од 10 недјеља у току календарске године, о прековременом раду послодавац писмено обавјештава Управни инспекторат Министарства правде Босне и Херцеговине (у даљем тексту: Управни инспекторат).

3. Запосленик може добровољно радити прековремено и то у трајању од још највише 10 часова недјељно.

4. Трудница не може радити прековремено, а мајка с дјететом до три године живота и самохрани родитељ до шест година живота дјетета може радити прековремено, ако да писмену изјаву о добровољном престанку на такав рад.

5. Управни инспекторат забраниће прековремени рад уведен супротно ст. 1, 2, 3. и 4. овог члана.

Члан 22.

1. Ако природа посла то захтијева, пуно радно вријеме може се прерасподијелити тако да током једног периода траје дуже, а током другог периода краће од пуног радног времена, с тим да просјечно радно вријеме не може бити дуже од 40 часова недјељно.
2. Ако је уведена прерасподјела радног времена, просјечно радно вријеме током календарске године не може бити дуже од 40 часова недјељно.
3. Ако је уведена прерасподјела радног времена, такво радно вријеме не сматра се прековременим радом.
4. Рад у времену између 22.00 часа навече и 6.00 часова сљедећег дана сматра се ноћним радом.

3. Одмори и одсуства

а) Одмори

Члан 23.

1. Запосленик, који ради пуно радно вријеме, има право на одмор у току радног дана у трајању од најмање 30 минута.
2. Одмор у току радног дана навешће се у уговору о раду, који не може бити на почетку ни на крају радног дана.
3. Дневни одмор између два узастопна радна дана износи најмање 12 часова.

Члан 24.

Запосленик има право на недјељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, а ако је неопходно да ради на дан свог недјељног одмора, као и у случају прерасподјеле из члана 22. овог закона, обезбјеђује му се један слободан дан у периоду одређеном према договору послодавца и запосленика.

Члан 25.

1. У свакој календарској години запосленик има право на плаћени годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана, а најдуже 30 радних дана.
2. Актом или одлуком послодавца биће утврђени критеријуми трајања годишњег одмора дужег од 20 радних дана.

Члан 26.

1. Запосленик који се први пут запосли или који има прекид рада између два радна односа дужи од пет дана, стиче право на годишњи одмор након шест мјесеци непрекидног рада.
2. Ако запосленик није стекао право из става 1. овог члана, има право на најмање један дан годишњег одмора за сваки навршени мјесец дана рада, сагласно овом закону и уговору о раду.

3. Одсуство с рада због привремене неспособности за рад, породилског и родитељског допушта, војне вјежбе и другог одсуства које није условљено вољом запосленика, не сматра се прекидом рада из става 1. овог члана.

Члан 27.

1. У годишњи одмор не урачунава се вријеме привремене неспособности за рад, вријеме празника у које се не ради, као и друго вријеме одсуствовања с рада које се запосленику признаје у стаж осигурања.

2. Ако је рад организован у мање од шест радних дана у недјељи, при утврђивању трајања годишњег одмора сматра се да је радно вријеме распоређено на пет радних дана, ако законом или уговором о раду није другачије уређено.

Члан 28.

1. Годишњи одмор може се користити у једном или два дијела.

2. Ако запосленик користи годишњи одмор у два дијела, први дио користи без прекида у трајању од најмање 10 радних дана у току календарске године, а други дио најкасније до 30. јуна наредне године.

3. Запосленик писмено обавјештава послодавца о времену када жели користити годишњи одмор, најмање 30 дана прије коришћења годишњег одмора.

4. Послодавац одобрава коришћење одмора, издавањем рјешења о годишњем одмору.

5. Временске периоде коришћења годишњег одмора одобрава послодавац.

6. Запосленик има право користити један дан годишњег одмора када год он то жели, уз обавезу да о томе обавијести послодавца најмање три дана прије његовог коришћења.

Члан 29.

1. Запосленик се не може одрећи права на годишњи одмор, нити му се може ускратити право на годишњи одмор, а не може му се извршити ни исплата надокнаде умјесто неискоришћеног годишњег одмора.

2. Сва питања која се односе на услове, критеријуме и начин коришћења годишњег одмора, а која нису прописана овим или другим законом, биће прописана одлуком Савјета министара за буџетске кориснике, односно одлуком послодавца за остале запосленике.

б) Одсуства с рада

Члан 30.

1. Запосленик има право на одсуство с рада уз надокнаду плате до седам радних дана у једној календарској години – плаћено одсуство у случају: ступања у брак, порођаја супруге и теже болести или смрти члана ужег домаћинства и задовољавања вјерских, односно традицијских потреба или других случајева утврђених актом послодавца. О захтјеву за плаћено одсуство одлучује послодавац на писмени захтјев запосленика.

2. Чланом ужег домаћинства, у смислу става 1. овог члана, сматра се: брачни и ванбрачни супружник, дијете (брачно, ванбрачно, усвојено, пасторче и дијете без родитеља узето на

издржавање), отац, мајка, очух, маћеха, усвојилац, дјед и бака (по оцу и мајци), брат и сестра.

3. Изузетно, послодавац је дужан омогућити запосленику одсуство до шест радних дана у једној календарској години, ради задовољавања његових вјерских односно традицијских или других потреба, с тим да се одсуство од два дана користи уз надокнаду плате – плаћено одсуство.

4. Ако запосленик не искористи одсуство из става 4. овог члана, нема право да у замјену искористи неке друге дане као и да тражи новчану надокнаду за оне дане које није искористио.

Члан 31.

1. Послодавац може запосленику, на његов захтјев, одобрити одсуство с рада без надокнаде плате – неплаћено одсуство, у случајевима и у трајању утврђеном у акту послодавца.

2. За вријеме одсуства из става 1. овог члана, права и обавезе запосленика, која се стичу на раду и по основу рада, мирују.

4. Заштита запосленика

Члан 32.

1. Послодавац је дужан омогућити запосленику да се упозна с прописима о радним односима и прописима из области заштите на раду, у року од 30 дана од дана ступања запосленика на рад.

2. Послодавац је дужан оспособити запосленика за рад на начин који обезбјеђује заштиту живота и здравља запосленика, те спречава настанак несреће.

3. Послодавац је дужан обезбиједити потребне услове за заштиту на раду којима се обезбјеђује заштита живота и здравље запосленика, као и сваког другог лица с којим дође у додир у току трајања уговора, сагласно закону.

4. Послодавац може обезбиједити запосленику колективно осигурање у складу с општим условима за осигурање лица од посљедица несретног случаја. Висину премије утврђује Савјет министара за запосленике у институцијама Босне и Херцеговине, односно послодавац за остале запосленике.

Члан 33.

Запосленик има право да одбије да ради на свом радном мјесту или обавља своје уобичајене дужности, ако му непосредно пријети опасност по живот и здравље, због тога што нису спроведене прописане мјере заштите на раду и о томе је дужан одмах обавијестити Управни инспекторат и послодавца. У том случају послодавац може запосленика распоредити на друге послове, док се не потврди да су мјере заштите на раду на задовољавајућем стандарду.

а) Заштита жене и материнства

Члан 34.

Послодавац не може одбити запослити жену због њене трудноће или јој због тог стања отказати уговор о раду, или је, осим у случајевима из члана 36. став 1. овог закона, распоредити на друге послове.

Члан 35.

1. Жена за вријеме трудноће, односно дојења дјетета, може бити распоређена на друге послове ако је то у интересу њеног здравственог стања које је утврдио овлашћени лекар.
2. Ако послодавац није у могућности да обезбиједи распоређивање жене, у смислу става 1. овог члана, жена има право на одсуство с рада уз надокнаду плате.
3. Привремени распоред из става 1. овог члана не може имати за посљедицу смањење плате жене.
4. Жену из става 1. овог члана послодавац може премјестити у друго мјесто рада, само уз њен писмени пристанак.

Члан 36.

1. За вријеме трудноће, порођаја и њега дјетета, жена има право на порођајно одсуство од 12 мјесеци непрекидно.
2. На основу налаза овлашћеног лекара, жена може да отпочне порођајно одсуство 28 дана прије порођаја.
3. Жена може користити краће порођајно одсуство, али не краће од 42 дана после порођаја.

Члан 37.

1. Родитељи дјетета могу се споразумјети да одсуство или дио одсуства из члана 36. став 1. овог закона, након истека 60 дана од дана рођења дјетета, умјесто мајке настави користити отац дјетета.
2. Отац дјетета може користити неискоришћено право жене из члана 36. став 1. овог закона у случају: смрти мајке дјетета, ако мајка напусти дијете или ако је из оправданих разлога спријечена да користи то право.

Члан 38.

1. Након истека порођајног одсуства, жена с дјететом до једне године живота има право да ради половину пуног радног времена уколико дијете, према налазима овлашћене здравствене институције, захтијева интензивну његу.
2. Право из става 1. овог члана може користити и запосленик – отац дјетета, ако жена за то вријеме ради у пуном радном времену или лице које се брине о дјетету у случају смрти оба родитеља, уколико родитељи напусте дијете или ако нису у стању да се брину о дјетету.

Члан 39.

1. Жена, која након коришћења порођајног одсуства ради пуно радно вријеме, има право да одсуствује с посла једном дневно у трајању од сат времена ради дојења дјетета, на основу налаза овлашћеног љекара.
2. Право из става 1. овог члана жена може користити до навршене једне године живота дјетета.
3. Вријеме одсуства из става 1. овог члана рачуна се у пуно радно вријеме.

Члан 40.

Ако жена роди мртво дијете или ако дијете умре прије истека порођајног одсуства, има право да продужи порођајно одсуство за онолико времена колико је, према налазу овлашћеног љекара, потребно да се опорави од порођаја и психичког стања проузрокованог губитком дјетета, а најмање 45 дана од порођаја, односно од смрти дјетета, за које вријеме јој припадају сва права по основу порођајног одсуства.

Члан 41.

1. По истеку порођајног допушта из члана 36. става 1. овога закона, један од родитеља може да одсуствује с рада до три године живота дјетета, ако је то предвиђено актом послодавца.
2. За вријеме одсуствовања с рада, у смислу става 1. овог члана, права и обавезе из радног односа запосленика мирују.

Члан 42.

1. За вријеме коришћења порођајног и родитељског одсуства, запосленик има право на надокнаду на име породилског и родитељског одсуства, у складу с важећим законом.
2. За вријеме рада с половином пуног радног времена из члана 38. овог закона, запосленик има право примити надокнаду плате за половину пуног радног времена за које не ради, сагласно закону.

Члан 43.

1. Један од родитеља дјетета с тежим сметњама у развоју (теже хендикепираног дјетета), има право да ради половину пуног радног времена, у случају ако се ради о самохраном родитељу, под условом да дијете није смјештено у институцију социјално-здравственог збрињавања, на основу налаза надлежне здравствене институције.
2. Родитељу који користи право из става 1. овог члана припада право на надокнаду плате, сагласно закону.
3. Родитељу који користи право из става 1. овог члана не може се наредити да ради ноћу, прековремено и не може му се промијенити мјесто рада, ако за то није дао свој писмени пристанак.

б) Заштита запосленика привремено или трајно неспособног за рад

Члан 44.

Запосленику који је претрпио повреду на раду или који је оболио од професионалне болести, за вријеме док је привремено неспособан за рад, послодавац не може отказати

уговор о раду без обзира да ли има закључен уговор о раду на одређено или неодређено вријеме.

Члан 45.

1. Повреда на раду, болест или професионална болест не може штетно утицати на остваривање права запосленика из радног односа.
2. Запосленик је дужан у року од три дана од дана наступања неспособности за рад писмено или усмено телефоном обавијестити послодавца о привременој неспособности за рад, у складу с уговором о раду.
3. Запосленик који је привремено био неспособан за рад због повреде или повреде на раду, болести или професионалне болести, а за кога након лијечења и опоравка надлежна здравствена институција за одлучивање о правима из здравственог и пензијско-инвалидског осигурања актом утврди да је способан за рад, има право да се врати на послове на којима је радио прије наступања привремене неспособности за рад или на друге одговарајуће послове.
4. У случају теже болести, умјесто запосленика писмено обавјештење из става 3. овог члана послодавцу могу доставити чланови уже породице или друга лица с којима живи у породичном домаћинству.
5. Ако запосленик живи сâм, писмено обавјештење дужан је доставити у року од три дана након престанка разлога због којих није могао доставити потврду.
6. Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање с рада, у смислу одредаба овог члана, може поднијети захтјев надлежном органу ради утврђивања радне и здравствене способности запосленика, у складу са законом.

Члан 46.

1. Ако надлежна здравствена институција за одлучивање о правима из здравственог и пензионо-инвалидског осигурања оцијени да код запосленика постоји смањена радна способност или непосредна опасност од настанка инвалидности, послодавац му је дужан у писменој форми понудити друге послове за које је запосленик способан.
2. Додатно и свеобухватно ће бити размотрене могућности запосленика који је претрпио повреду на раду или оболио од професионалне болести, у погледу одговарајућих облика образовања, обуке и програма усавршавања, који би му омогућили реинтеграцију радне способности.
3. Ако послодавац нема могућности да запосленика из ст. 1. и 2. овог члана распореди на други одговарајући посао, послодавац га проглашава лицем за чијим је радом престала потреба, односно лицем које се ставља на располагање у складу с одредбама чл. 87. и 88. овог закона.

Члан 47.

Послодавац може, само уз претходну сагласност Управног инспектората, отказати уговор о раду запосленику код којег постоји смањена радна способност због повреде на раду, инвалидности или професионалне болести, или који је изложен непосредној опасности од настанка инвалидности или професионалне болести.

5. Плате и надокнаде

а) Плате

Члан 48.

1. Запосленик има право на плату радног мјеста на које је распоређен у складу с уговором о раду, која зависи од сложености послова које обавља, степена стручне спреме, одговорности за извршење послова и других критеријума утврђених Законом о платама и надокнадама у институцијама Босне и Херцеговине ("Службени гласник БиХ", бр. 50/08 и 35/09) или актом послодавца.

2. За институције које не примјењују Закон о платама и надокнадама у институцијама Босне и Херцеговине плате се одређују тако што се основица за обрачун плате множи с коефицијентом, те се укупан износ увећава за 0,5% за сваку годину започетог радног стажа, а највише 20%.

3. Плате запосленика који су буџетски корисници уређују се Законом о платама и надокнадама у институцијама Босне и Херцеговине, а плате осталих запосленика одређују се актом послодавца, ако законом није другачије одређено.

4. Запосленици имају право на додатак на основну плату за:

а) увећање на основу радног стажа, и то као додатак од 0,50% на основну плату за сваку започету годину ефективног стажа, а највише до 20% од основне плате;

б) посебне услове радног мјеста, што се утврђује посебним актом послодавца;

5. Запосленици имају право на новчану награду – стимулацију која се може исплаћивати запосленику у институцијама Босне и Херцеговине за изванредне резултате рада, у складу са Законом о платама и надокнадама у институцијама Босне и Херцеговине, а за остале запосленике у складу с актом послодавца.

6. Висина додатка на основну плату из става 4. овога члана за запосленике који су буџетски корисници уређује се Законом о платама и надокнадама у институцијама Босне и Херцеговине, а за остале запосленике одређује се актом послодавца, ако законом није другачије одређено.

Члан 49.

1. Законом, актом послодавца или уговором о раду одређују се периоди исплате плате који не могу бити дужи од 30 дана.

2. Приликом исплате плате послодавац је дужан запосленику уручити писмени обрачун плате.

3. Појединачне исплате плате нису јавне.

б) Надокнаде

Члан 50.

1. Запосленик има право на надокнаду плате за период у којем не ради због оправданих случајева предвиђених законом и актом послодавца.
2. Висина надокнаде и период из става 1. овог члана, за који се надокнада исплаћује на терет послодавца, утврђује се актом Савјета министара, законом, актом послодавца или уговором о раду.
3. Запосленик има право на надокнаду плате за вријеме прекида рада до којег је дошло због околности за које запосленик није крив.
4. Запосленик има право на надокнаду за:
 - а) трошкове превоза на посао и с посла;
 - б) прехрану за вријеме рада;
 - ц) регрес за годишњи одмор;
 - д) случај тешке повреде на раду запосленика, тешке болести и инвалидности запосленика или члана његове уже породице и смрти члана уже породице запосленика;
 - е) трошкове додатног стручног образовања и усавршавања за обављање радних задатака на одговарајућем стандарду;
 - ф) јубиларне награде;
 - г) отпремнину при одласку у пензију;
 - х) случај стављања на располагање;
 - и) годишњи одмор и плаћено одсуство;
 - ј) привремену неспособност за рад због болести до 42 дана;
 - к) породилско и родитељско одсуство;
 - л) прековремени рад, рад током нерадних дана, ноћни рад и рад у данима државних празника;
 - м) право на трошкове смјештаја, надокнаду за одвојен живот и надокнаду за привремено распоређивање;
 - н) обављање послова другог радног мјеста запосленика.
5. Запосленик има право на надокнаду трошкова у вези са службеним путовањем, као што су: дневнице, трошкови превоза и слично.
6. Висина надокнаде из ст. 3, 4. и 5. овога члана утврђује се актом Савјета министара, актом послодавца или уговором о раду.

Члан 51.

Послодавац не може, без сагласности запосленика или коначне одлуке надлежног суда, своје потраживање према њему наплатити ускраћивањем исплате плате или неког њеног дијела, ускраћивањем исплате надокнаде плате или дијела надокнаде плате запосленика.

Члан 52.

Највише половина плате или надокнаде плате запосленика може се присилно обуставити ради испуњења обавезе судски наређеног издржавања, а за остале обавезе може се присилно обуставити највише једна трећина плате запосленика.

6. Образовање, оспособљавање и усавршавање за рад

Члан 53.

1. Послодавац може, сагласно потребама рада, омогућити запосленику образовање, оспособљавање и усавршавање за рад.
2. Запосленик је обавезан, сагласно својим способностима и потребама рада, образовати се, оспособљавати и усавршавати за рад, на начин како то послодавац сматра неопходним за обављање његових задатака на задовољавајућем стандарду.
3. Послодавац је обавезан, приликом промјена или увођења новог начина или организовања рада, омогућити запосленику образовање, оспособљавање или усавршавање за рад које сматра неопходним за обављање његових задатака на задовољавајућем стандарду.
4. Начин стручног образовања, оспособљавања и усавршавања за рад запосленика, вријеме трајања, надокнада, обавезе запосленика као и остала питања, утврђују се актом послодавца.

Члан 53.а

1. Рад запосленика подлијеже радном оцјењивању сваке године и обавезно се врши у јануару за претходну календарску годину, с тим да се не оцјењују запосленици који су у календарској години радили мање од шест мјесеци.
2. Оцјена рада заснива се на резултатима рада које запосленик постигне у реализацији послова предвиђених описом радног мјеста на којем се налази и циљевима које је за одређени временски период утврдио послодавац.
3. У случају да запосленик није радио због оправданог случаја предвиђеног законом или актом послодавца, те због тога не може бити оцијењен у складу са ставом 1. овог члана, у обзир ће се узети резултати рада запосленика које је остварио у периоду од шест мјесеци прије његовог одласка на оправдано одсуство с посла. Одредбе овог става не могу се примјенити на штету запосленика који је оправдано одсуствовао с посла.
4. Оцјена рада може бити: "не задовољава", "задовољава", "успјешан" и "нарочито успјешан".
5. Оцјена "не задовољава" мора бити посебно образложена.

Члан 53.б

1. Оцјену рада рјешењем утврђује послодавац на приједлог непосредно надређеног шефа јединице, а ако јединица не постоји, оцјену рада послодавац даје самостално. Оцјена рада утврђује се према резултатима рада које је запосленик постигао у току године на благовременом, правилном, законитом и стручном обављању свих послова у оквиру свог радног мјеста.

2. Примјерак рјешења о оцјени рада улаже се у лични досије запосленика, а други примјерак доставља се запосленику.

Члан 53.ц

Запосленику чији је рад у посљедње двије узастопне године оцијењен оцјеном "не задовољава" престаје радни однос код послодавца, о чему се доноси рјешење. То рјешење доноси се уз претходно прибављено мишљење синдиката.

7. Приправници

Члан 54.

1. С лицем одређеног степена школске спреме, односно нивоа образовања и занимања, које први пут заснива радни однос послодавац може закључити уговор о раду на одређено вријеме у својству приправника у складу са законом и колективним уговором, подзаконским актом који доноси Савјет министара за пријем приправника високе школске спреме и планом послодавца за остале запослене.

2. Права, обавезе и одговорности које се односе на запосленог, прописане одредбама овог закона, односе се и на приправника, а утврђују се уговором о раду између послодавца и приправника.

3. Уговор о раду с приправником закључује се на одређено вријеме, и то с приправником високе и више школске спреме на једну годину, а с приправником средње школске спреме на шест мјесеци.

8. Волонтерски рад

Члан 55.

1. Ако је стручни испит или радно искуство утврђено законом или Правилником о радним односима, или другим правилником, услов за обављање послова одређеног занимања, послодавац може лице које заврши школовање за такво занимање примити на стручно оспособљавање за самосталан рад, без заснивања радног односа (волонтерски рад).

2. Период волонтерског рада из става 1. овог члана рачуна се у приправнички стаж и у радно искуство као услов за рад на одређеним пословима.

3. Волонтерски рад из става 1. овог члана може трајати најдуже годину дана.

4. Уговор о волонтерском раду закључује се у писменој форми и једна копија доставља се надлежној служби за запошљавање у року од пет дана од његовог закључивања ради евиденције и контроле.

5. Начин и трајање волонтерског рада те друга права волонтера уређују се законом и уговором о волонтерском раду.

6. Лицу, за вријеме обављања волонтерског рада, обезбјеђује се одмор током рада под истим условима као и за запосленика у радном односу и права по основу надокнаде

осигурања за случај повреде на раду и професионалне болести, сагласно прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

9. Стручни испит

Члан 56.

1. Запосленик који има високу, вишу или средњу стручну спрему, односно универзитетску диплому и друге образовне или академске квалификације у складу с Болоњским системом студирања, што се утврђује прописом којим се регулишу послови основних дјелатности и помоћно-технички послови те услови за њихово обављање у институцијама Босне и Херцеговине, подлијеже обавези полагања стручног испита.
2. Запосленик из става 1. овог члана стручни управни испит полаже пред комисијом за полагање стручног управног испита, коју именује министар правде Босне и Херцеговине.
3. Стручни управни испит састоји се из провјере знања из области које су потребне за обављање послова из надлежности органа управе.
4. Запосленик који у вријеме пријема у радни однос нема положен стручни, односно стручни управни испит, дужан је тај испит положити најкасније у року од шест мјесеци од дана пријема у радни однос у орган државне службе.
5. Запосленику који не положи стручни, односно стручни управни испит, у року из става 4. овог члана престаје радни однос у институцији, о чему се доноси рјешење.
6. Изузетно, ако запосленик из става 4. овог члана из оправданих разлога није могао изаћи на полагање стручног, односно стручног управног испита у предвиђеном року, може му се на његов захтјев продужити рок за полагање стручног, односно стручног управног испита, до три мјесеца, о чему руководилац институције доноси посебно рјешење.
7. Услови и начин полагања стручног, односно стручног управног испита, приправника и запосленика на нивоу Босне и Херцеговине утврђују се одлуком Савјета министара, на приједлог Министарства правде Босне и Херцеговине.
8. Када је ријеч о послодавцима који нису буџетски корисници, актом послодавца утврђују се радна мјеста на којим запосленици морају имати стручни, односно стручни управни испит, те услови и начин полагања стручног, односно стручног управног испита.

10. Изуми и техничка унапређења запосленика

Члан 57.

1. Запосленик је дужан обавијестити послодавца о изуму, односно техничком унапређењу или другом открићу које је остварио на раду или у вези с радом, и понудити му да то откупи у складу с правом пречег откупа, осим ако уговором о раду није другачије одређено.
2. Ако послодавац не понуди откуп изума у року од 60 дана или ако не да изјаву да нема интереса за изум, запосленик може слободно располагати изумом уз услов да изум чува као пословну тајну у том периоду и током преговора с послодавцем.

11. Забрана такмичења запосленика с послодавцем

Члан 58.

1. Послодавац и запосленик могу закључити уговор којим се запосленик обавезује да не може, без одобрења послодавца, за свој или туђи рачун склапати послове из дјелатности коју обавља послодавац.
2. Послодавац и запосленик могу уговорити да се одређено вријеме, након престанка уговора о раду, а најдуже двије године од дана престанка тог уговора, запосленик не може запослити код другог лица које је у тржишној утакмици с послодавцем и да не може, за свој или за рачун трећег лица, склапати послове којима се такмичи с послодавцем.
3. Уговор из става 1. овог члана може бити саставни дио уговора о раду.

Члан 59.

1. Уговорена забрана такмичења обавезује запосленика само ако је уговором послодавац преузео обавезу да ће запосленику за вријеме трајања забране исплаћивати надокнаду најмање у износу половине просјечне плате исплаћене запосленику, у периоду од три мјесеца прије престанка уговора о раду.
2. Надокнаду из става 1. овог члана послодавац је дужан исплатити запосленику крајем сваког календарског мјесеца.
3. Висина надокнаде из става 1. овог члана усклађује се на начин и под условима утврђеним законом или уговором о раду.

12. Дисциплинска одговорност

а) Повреде службене дужности

Члан 60.

1. Запосленик ће дисциплински одговарати за повреду једне или више службених дужности прописаних овим законом, када је повреда резултат његове властите кривице.
2. Повреде службених дужности могу бити теже и лакше.
3. Теже повреде службених дужности су:
 - а) вршење радње која је дефинисана као кривично дјело против службене дужности или друго кривично дјело, односно прекршај, којим се наноси штета угледу послодавца, што чини запосленика неподобним за рад код послодавца;
 - б) одавање државне, војне и службене тајне, односно повреда прописа о чувању тих тајни;

- ц) злоупотреба или прекорачење службених овлашћења;
 - д) неизвршавање или несавјесно и немарно вршење повјерених послова;
 - е) бављење дјелатностима којима се онемогућава или отежава грађанима или другим лицима да остварују своја права код послодавца;
 - ф) бављење дјелатностима или радом који је директно или индиректно у супротности с интересима послодавца;
 - г) проузроковање послодавцу веће материјалне штете на имовини или активи намјерно или из крајње непажње;
 - х) неоправдан изостанак с посла више од два дана у мјесецу;
 - и) кршење правила радне дисциплине;
 - ј) неблаговремено и неуредно извршавање повјерених послова;
 - к) непримјерено понашање према грађанима, сарадницима и другим лицима у вршењу службене дужности;
 - л) свака друга повреда која се посебним законом утврди као тежа повреда.
4. Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запосленика (у даљем тексту: Правилник о дисциплинској одговорности) утврђују се лакше повреде службене дужности.
5. Одговорност за извршење кривичног дјела, односно прекршаја, не искључује дисциплинску и материјалну одговорност запосленика, под условом да такво дјело истовремено представља и повреду службене дужности;
6. Правилник из става 4. овог члана доноси Савјет министара за буџетске кориснике, а послодавац за остале запосленике.

б) Дисциплински поступак

Члан 61.

1. Сваки запосленик може послодавцу поднијети дисциплинску пријаву против било којег запосленика, како би иницирао дисциплински поступак. Пријава мора бити потписана, образложена и, по могућности, поткријељена доказима.
2. На основу поднесене пријаве, послодавац или лице које он одреди одлучује о покретању дисциплинског поступка против запосленика.
3. Покретање дисциплинског поступка за лакшу повреду службене дужности застаријева за шест мјесеци од дана чињења, односно сазнања за повреду и учиниоца, а за тежу повреду службене дужности за 12 мјесеци од дана чињења, односно сазнања за повреду, односно учиниоца.
4. Првостепену дисциплинску комисију именује послодавац на одређени период, који не може бити дужи од четири године, а она се састоји од предсједника и два члана и исто толико замјеника. Послодавац не може бити у дисциплинској комисији.
5. Првостепена дисциплинска комисија спроводи дисциплински поступак на начин и у складу с поступком регулисаним Правилником о дисциплинској одговорности из члана 60.

став 4. овога закона. Комисија изриче дисциплинске казне прописане Правилником о дисциплинској одговорности.

6. Сви дисциплински поступци морају бити правични и транспарентни. У току цијелог дисциплинског поступка запосленик има права која су му загарантована подзаконским актом из члана 60. став 4. овог закона, а нарочито право:

а) да буде благовремено обавијештен о наводима о повреди службене дужности, те доказима који то поткрепљују као и право на писмени одговор или усмену изјаву која ће се онда писмено евидентирати;

б) на правично и јавно саслушање у разумном року пред органима који се успостављају овим законом. Јавност може бити искључена из цијелог или дијела саслушања у интересу морала, јавног реда или националне безбједности у демократском друштву, када су у питању интереси малолетника или ако то захтијева заштита приватног живота странака, или јавност може бити искључена до неопходне мјере у посебним околностима када би јавно саслушање сметало интересима правде према мишљењу органа утврђених овим законом;

ц) на привилегију против самоинкриминисања и појављивања на сваком саслушању и право одбране против оптужби преко правног заступника по свом избору;

д) на јавно изрицање одлуке;

е) на жалбу против сваке штетне одлуке дисциплинске комисије установљене према овом закону.

ц) Дисциплинске мјере и дисциплинске казне

Члан 62.

1. За учињене повреде службене дужности из члана 60. овог закона запосленику се могу изрећи сљедеће дисциплинске мјере и дисциплинске казне, и то:

а) за лакше повреде службене дужности изричу се дисциплинске мјере:

- опомена и
- јавна опомена;

б) за теже повреде службене дужности изричу се дисциплинске казне:

- суспензија с радног мјеста и обустава исплате плате у периоду од најмање два до највише 30 дана;
- новчана казна до 30% од основне плате запосленика на период до шест мјесеци;
- суспензија права на повећање плате у периоду најдуже до двије године;
- деградирање на ниже радно мјесто;
- престанак радног односа.

Члан 63.

1. Запосленик, против којег је покренут дисциплински поступак због теже повреде службене дужности, може се суспендовати до коначности дисциплинског поступка, што у сваком конкретном случају цијени послодавац.

2. Одлуку о суспензији доноси послодавац.

3. За вријеме суспензије запосленик има право на 70% плате коју је остварио у мјесецу који је претходио суспензији.
4. Ако запосленику буде изречена дисциплинска казна за лакшу повреду службене дужности или буде ослобођен, има право на разлику до пуног износа плате из става 3. овог члана.
5. Против одлуке о суспензији запосленик има право жалбе другостепеној дисциплинској комисији у року од 8 дана од дана пријема одлуке.
6. Жалба уложена на одлуку о суспензији не одгађа извршење одлуке о суспензији.

Члан 64.

1. Против одлуке првостепене дисциплинске комисије запосленик и послодавац имају право уложити жалбу другостепеној дисциплинској комисији у року од осам дана од дана пријема одлуке.
2. Другостепену дисциплинску комисију именује послодавац, а састоји се од предсједника и четири члана и исто толико замјеника. Послодавац не може бити у другостепеној дисциплинској комисији.
3. Мандат комисије из претходног става не може бити дужи од четири године.
4. Другостепена дисциплинска комисија спроводи поступак и доноси одлуку у складу с Правилником о дисциплинској одговорности.
5. Послодавац извршава коначне одлуке дисциплинске комисије.

Члан 65.

1. Сви покренути дисциплински поступци обустављају се у случају ако је против запосленика покренут кривични поступак због истих разлога.
2. У случају да запосленик буде ослобођен оптужби, биће враћен на своје радно мјесто и његов лични досије не смије садржавати никакву информацију о кривичном поступку или релевантној превентивној суспензији.
3. У случају да оптужбе буду одбачене против запосленика, послодавац може покренути дисциплински поступак због истих чињеница, у складу с чланом 61. овог закона.

Члан 66.

1. Кад се покрене поступак из члана 65. овог закона, послодавац запосленика одмах суспендује с дужности у случају ако је:
 - а) покренут кривични поступак против запосленика за дјело учињено на дужности;
 - б) запосленик у притвору.
2. Када се покрене поступак из члана 65. овог закона послодавац може суспендовати запосленика с дужности у случају ако је:
 - а) кривични поступак покренут против запосленика за дјело за које је предвиђена казна затвора у трајању од најмање пет година; или
 - б) запосленик ухваћен у чињењу кривичног дјела за које је предвиђена казна затвора у трајању од најмање пет година.

3. У случају суспензије запосленик прима 60% плате, коју је остварио у мјесецу који је претходио суспензији.

13. Надокнада штете

Члан 67.

1. Запосленик, који на раду или у вези с радом намјерно или крајњом непажњом проузрокује штету послодавцу, дужан је ту штету надокнадити.
2. Ако штету проузрокује више запосленика, сваки запосленик одговара за дио штете коју је проузроковао.
3. Ако се за сваког запосленика не може утврдити дио штете коју је он проузроковао, сматра се да су сви запосленици подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким дијеловима.
4. Ако је више запосленика проузроковало штету кривичним дјелом с умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Члан 68.

1. Ако се надокнада штете не може утврдити у тачном износу или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмјерне трошкове, Правилником о дисциплинској одговорности може се предвидјети да се висина надокнаде штете утврђује у паушалном износу, као и начин утврђивања паушалног износа и орган који ту висину утврђује те друга питања у вези с овом накнадом.
2. Ако је проузрокована штета много већа од утврђеног паушалног износа накнадне штете, послодавац може захтијевати надокнаду у висини стварно проузроковане штете.

Члан 69.

Запосленик који на раду или везано за рад, намјерно или из крајње непажње, нанесе штету трећем лицу и ако је штету надокнадио послодавац, обавезан је надокнадити послодавцу износ надокнаде који је исплаћен трећем лицу.

Члан 70.

1. Висину причињене штете, околности под којим је она настала, намјеру или крајњу непажњу запосленика који је причинио штету, као и остале околности, утврђује првостепена комисија за штете.
2. Првостепену комисију за штете именује послодавац на мандатни период не дужи од четири године, а она се састоји од предсједника и два члана и исто толико замјеника.
3. Против одлуке првостепене комисије за штете, запосленик и послодавац имају право уложити жалбу другостепеној комисији за штете.
4. Другостепену комисију за штете именује послодавац на мандатни период који не може бити дужи од четири године, а састоји се од предсједника и четири члана и исто толико замјеника.

5. Начин и поступак рада првостепене и другостепене комисије за штете, доношење одлуке, извршење одлуке, услови смањења или ослобађања запосленика од обавезе надокнаде проузроковане штете и остало, биће регулисани Правилником о дисциплинској одговорности.

6. Ако запосленик претрпи штету на раду или у вези с радом, послодавац је дужан запосленику надокнадити штету по општим прописима облигационог права.

14. Престанак уговора о раду

а) Начин престанка радног односа

Члан 71.

1. Радни однос престаје:

а) по сили закона:

- када запосленик наврши 65 година живота и најмање 20 година стажа осигурања или 40 година стажа осигурања, независно од година живота – даном доношења рјешења;
- ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленика дошло до потпуног губитка радне способности – даном достављања правоснажног рјешења о утврђивању потпуног губитка радне способности;
- ако му је по закону, односно правоснажној одлуци суда или другог надлежног органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може се распоредити на друге послове – даном достављања правоснажне одлуке о забрани обављања тих послова;
- ако због издржавања казне затвора запосленик одсуствује с рада дуже од три мјесеца – даном ступања на издржавање казне затвора;
- ако му је изречена мјера безбједности, васпитна или заштитна мјера у трајању дужем од шест мјесеци те због тога мора бити одсутан с рада – даном почетка примјењивања изречене мјере;
- услед стечаја или ликвидације, односно у свим другим случајевима престанка рада послодавца у складу са законом – даном доношења одлуке о стечају или ликвидацији, односно престанку рада;
- смрћу запосленика;
- губитком држављанства Босне и Херцеговине – на дан правоснажности рјешења о губитку држављанства;
- стицањем држављанства друге државе супротно Уставу Босне и Херцеговине и њеним законима – на дан правоснажности акта о стицању тог држављанства;
- ако је коначном одлуком дисциплинске комисије изречена мјера престанка радног односа – даном пријема коначне одлуке дисциплинске комисије;
- одлуком Суда Босне и Херцеговине која има за посљедицу престанак радног односа.

б) споразумом у писаној форми између запосленог и послодавца;

ц) отказом уговора о раду од запосленика, уз отказни рок који не може бити краћи од 15 дана прије дана који је навео као дан престанка радног односа;

д) истеком рока за који је заснован радни однос на одређено вријеме, односно истеком уговора о раду закљученог на одређено вријеме;

е) ако се запосленику обезбиједи једно од права по основу стављања запосленика на располагање из чл. 87. и 88. овог закона, те ако запосленик одбије једно од права које му послодавац понуди по основу стављања на располагање;

ф) отказом уговора о раду од послодавца, ако за то постоје оправдани разлози који се односе на радну способност запосленика, његово понашање на раду и потребе послодавца, и то:

- ако је запосленик неоправдано изостао с посла пет радних дана узастопно, односно седам радних дана с прекидима у року шест мјесеци;
- ако се запослени не изјасни о понуди или одбије понуду за закључење измијењеног уговора о раду у смислу члана 81. овог закона;
- ако запосленик не покаже одговарајуће резултате на пробном раду;
- ако запосленик добије двије негативне оцјене о раду – на дан коначног рјешења о престанку уговора о раду по том основу;
- ако се запосленик не врати на рад у року од 15 дана, у смислу члана 31. става 1. овог закона;
- ако је запосленику изречена кривична суспензија, новчана казна, суспензија права на повећање плате или казна деградирања на ниже радно мјесто за повреду радних обавеза узастопно два пута у периоду једне године;
- ако запосленик ради код другог послодавца супротно одредбама члана 11. става 5. овог закона;
- ако запосленик за свој или туђи рачун, без сагласности послодавца, уговара послове из дјелатности које обавља послодавац (нелојална конкуренција);
- ако запосленик не положи стручни, односно стручни управни испит, у утврђеном року;
- ако запосленик не задовољи на пробном раду.

2. У случајевима из става 1. тачке ф) овог члана послодавац је дужан прије отказа уговора о раду у писаној форми упозорити запосленика на постојање разлога за отказ уговора о раду и оставити рок најмање пет радних дана од дана достављања упозорења, ради достављања изјашњења на наводе упозорења.

3. Одлуку о отказу уговора о раду из овог члана доноси послодавац у форми рјешења које доставља запосленику у складу са законом.

б) Отказ уговора о раду

Члан 72.

(брисан члан)

Члан 73.

(брисан члан)

Члан 74.

(брисан члан)

Члан 75.

(брисан члан)

Члан 76.
(брисан члан)

Члан 77.
(брисан члан)

ц) Форма и трајање отказног рока

Члан 78.
(брисан члан)

Члан 79.

1. Отказни рок не може бити краћи од 15 дана у случају да запосленик отказује уговор о раду, ни краћи од 30 дана у случају да послодавац отказује уговор о раду.
2. Отказни рок почиње да тече од дана уручења отказа запосленику, односно послодавцу.
3. Актом послодавца може се утврдити дуже трајање отказног рока.
4. У случају да је запосленик затечен у вршењу кривичног дјела, послодавац му може одмах отказати уговор о раду.

Члан 80.

1. Ако запосленик, на захтјев послодавца, престане с радом прије истека прописаног отказног рока, послодавац је обавезан исплатити му надокнаду плате и признати сва остала права као да је радио до истека отказног рока.
2. Ако Суд Босне и Херцеговине утврди да је отказ незаконит, може послодавца обавезати да:
 - а) врати запосленика на посао, на његов захтјев, на послове на којима је радио или друге одговарајуће послове и исплати му надокнаду плате у висини плате коју би запосленик остварио да је радио и надокнади му штету, или
 - б) исплати запосленику:
 - надокнаду плате у висини плате коју би запосленик остварио да је радио;
 - надокнаду на име претрпљене штете;
 - отпремнину на коју запосленик има право у складу с актом послодавца или уговором о раду;
 - друге надокнаде на које запосленик има право у складу с актом послодавца, или уговором о раду.
3. Запосленик који оспорава отказивање уговора о раду може тражити да Суд Босне и Херцеговине донесе привремену мјеру о његовом враћању на рад, до окончања судског спора.

д) Отказ с понудом измијењеног уговора о раду

Члан 81.

1. Послодавац и запосленик могу понудити измјену уговора о раду:

а) ради распоређивања на друго радно мјесто због потреба процеса рада и организације рада;

б) ради распоређивања на друго радно мјесто код истог послодавца, ако је дјелатност послодавца такве природе да се рад обавља у мјестима изван сједишта послодавца, односно његовог организационог дијела;

ц) и у другим случајевима утврђеним Правилником о раду.

2. Понуда из става 1. овог члана доставља се у писаној форми и садржи разлог за понуду, рок у којем друга страна треба да се изјасни о понуди и правне посљедице које могу настати одбијањем понуде. Понуђена страна дужна је изјаснити се о понуди за закључивање измијењеног уговора о раду, који не може бити краћи од осам радних дана од дана учињене понуде. Сматра се да је понуђена страна одбила понуду ако се не изјасни у наведеном року. Ако понуђена страна прихвати понуду, закључује се измијењени уговор о раду, који чини саставни дио уговора о раду.

3. Одредбе овог закона, које се односе на отказ, примјењују се и у случају када послодавац откаже уговор о раду и истовремено понуди запосленику закључивање уговора о раду под измијењеним условима.

15. Права, обавезе и заштита из радног односа

а) Одлучивање о правима и обавезама из радног односа

Члан 82.

1. О правима, обавезама и одговорностима запосленика из радног односа на основу овог, других закона, колективног уговора и подзаконских прописа одлучује послодавац, осим ако законом није другачије одређено.

2. О правима, обавезама и одговорностима из става 1. овог члана одлучује се рјешењем.

3. На поступак доношења рјешења из става 2. овог члана на одговарајући начин примјењују се одредбе Закона о управном поступку ("Службени гласник БиХ", бр. 29/02, 12/04, 88/07 и 93/09).

б) Заштита права из радног односа

Члан 83.

1. Запосленик, који сматра да му је послодавац повриједио неко право из радног односа, може захтијевати од послодавца остваривање тог права.

2. Послодавац је обавезан ријешити захтјев писмено, у року од 30 дана од дана када је захтјев поднесен.

3. Подношење захтјева из става 1. овог члана не спречава запосленика да тражи заштиту повријеђеног права пред Судом Босне и Херцеговине.

4. Запосленик може поднијети тужбу пред Судом Босне и Херцеговине због повреде права из радног односа, као и у случају да послодавац није ријешио захтјев у року из става 2. овог члана.

5. Застарјелост наступа у року од једне године од дана доставе одлуке којом је повријеђено његово право, односно од дана сазнања за повреду права из радног односа.

Члан 84.

1. Рјешавање насталог радног спора странке у спору могу споразумно повјерити арбитражи.

2. Законом, актом послодавца, односно споразумом уређују се састав, поступак и друга питања значајна за рад арбитраже.

Члан 85.

1. У случају промјене послодавца или његовог правног положаја, уговори о раду преносе се на новог послодавца, уз сагласност запосленика.

2. Нови послодавац и запосленик могу отказати уговор на начин и у роковима утврђеним овим законом.

Члан 86.

Апсолутна застара потраживања из радног односа је три године од дана настанка потраживања.

ц) Забрана дискриминације

Члан 86.а

1. Дискриминација запосленика може бити непосредна и посредна.

2. Непосредна дискриминација, у смислу овог закона, јесте свако поступање којим се лице које тражи запослење и запосленик ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији, по неком од основа из члана 6. овог закона.

3. Посредна дискриминација, у смислу овог закона, постоји када се одређеном одредбом, правилом или праксом ставља или би се ставило у неповољан положај, у односу на друга лица, лице које тражи запослење те запосленик због одређене особине, статуса, опредјељења или увјерења из члана 6. овог закона.

Члан 86.б

Не сматра се дискриминацијом, у смислу члана 6. овог закона, прављење разлике у односу на природу посла и услове под којима се обавља, те пружање посебне заштите одређеним категоријама запосленика у складу с овим законом, колективним уговором, подзаконским прописом и уговором о раду.

Члан 86.ц

1. Дискриминација из члана 6. овог закона није дозвољена у односу на:

- а) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- б) услове рада и сва права из радног односа;
- ц) образовање, оспособљавање и усавршавање;
- д) напредовање у послу, и
- е) отказ уговора о раду.

2. Одредбе уговора о раду, којима се утврђује дискриминација према неком од основа из члана 6. овог закона, ништавне су.

Члан 86.д

1. Сва лица у поступку запошљавања равноправна су на основу пола.

2. Није дозвољен неједнак третман заснован на полу у поступку запошљавања, трајања радног односа и отказа уговора о раду, осим у случајевима:

- а) ако је нормама, правилима или праксом могуће оправдати постизање законитог циља који је пропорционалан предузетим нужним и оправданим мјерама;
- б) успостављања специјалних веза ради постизања једнакости и равноправности полова и елиминације постојеће неравноправности, односно заштите полова, на основу биолошког одређења.

Члан 86.е

1. Није дозвољено узнемиравање и сексуално узнемиравање, насиље на основу пола те систематско злостављање запосленика од послодавца и других запослених (у даљем тексту: мобинг).

2. Узнемиравање, у смислу става 1. овог члана, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 6. овог закона, које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење као и запосленика, а које изазива страх или ствара понижавајуће или увредљиво окружење.

3. Сексуално узнемиравање у смислу става 1. овог члана јесте сваки нежељени облик вербалног, невербалног или физичког понашања полне природе којим се жели повриједити достојанство лица или групе лица, или којим се постиже такво дјеловање, нарочито кад то понашање ствара застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће или увредљиво окружење.

4. Насиље на основу пола представља било које дјело којим се наноси или може нанијети физичка, психичка, сексуална или економска штета или патња, као и пријетња таквим дјеловањем која спутава лице или групу лица да ужива у својим људским правима и слободама и јавној или приватној сфери живота.

5. Мобинг је специфична врста понашања на радном мјесту, којим једно или више лица систематски, у дужем временском периоду, психички злоставља или понижава друго лице, с циљем угрожавања његовог угледа, части, људског достојанства и интегритета.

6. Послодавац је дужан предузети ефикасне мјере с циљем спречавања насиља на основу пола, дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања у раду и/или у вези с радом и мобинга, те не смије предузимати никакве мјере према запосленику због чињенице да се жалио на насиље, дискриминацију, узнемиравање, сексуално узнемиравање и мобинг.

Члан 86.ф

1. У случајевима дискриминације, у смислу одредбе чл. 6, 86.ц, 86.д и 86.е овог закона, лице које тражи запослење, као и запосленик, може покренути пред надлежним судом поступак за надокнаду штете у складу са законом.
2. У случајевима насиља на основу пола, узнемиравања и сексуалног узнемиравања те мобинга, ниједна одредба овог закона не може се тумачити као ограничавање или умањивање права на вођење кривичног или грађанског поступка.
3. Ако суд утврди да је тужба из става 1. овог члана основана, наредиће послодавцу да тужиоцу успостави и обезбиједи остваривање права која су му ускраћена или да плати одговарајућу новчану надокнаду.

16. Стављање запосленика на располагање

Члан 87.

1. Запосленик може бити стављен на располагање у случају укидања послодавца или у случају када се правилником послодавца, из било којих разлога, укине радно мјесто, и у другим случајевима одређеним законом.
2. Ако други послодавац преузима послове укинутог послодавца, преузима запосленике од укинутог послодавца с даном доношења одлуке о укидању и распоређује их на радна мјеста која одговарају њиховој стручној спреми.
3. Ако је правилником послодавца укинута радно мјесто, запосленик који је радио на том радном мјесту, без јавног огласа поставља се на друго упражњено радно мјесто које одговара његовој стручној спреми код другог послодавца на истом нивоу.

Члан 88.

1. Запосленик, који не буде постављен на друго радно мјесто у складу са чланом 87. ст. 2. и 3. овог закона, ставља се на располагање на вријеме од:
 - а) два мјесеца, до навршених 15 година радног стажа;
 - б) четири мјесеца, до навршених од 15 до 25 година радног стажа;
 - ц) шест мјесеци, преко навршених 25 година радног стажа.
2. Одлуку о стављању запосленика на располагање доноси послодавац.
3. За вријеме трајања располагања, запосленик има право на плату у висини коју би остварио као да ради код послодавца.
4. Ако запосленик на располагању не буде преузет од другог послодавца, у смислу члана 87. став 1, или ако не буде постављен на упражњено радно мјесто код другог послодавца, у смислу члана 87. став 2. овог закона, престаје му радни однос уз отказни рок од 15 дана.

5. Вријеме проведено на располагању и отказном року сматра се као вријеме проведено у радном односу.

17. Правилник о раду

Члан 89.

1. Послодавац доноси Правилник о раду, којим се уређују организација рада и друга питања значајна за запосленика и послодавца, у складу са законом.
2. О доношењу Правилника о раду послодавац се консултује са синдикатом.
3. Правилник из става 1. овог члана објављује се на огласној табли послодавца.

18. Колективни уговор

Члан 90.

1. Колективни уговор може се закључити за одређену дјелатност једног или више послодаваца или удружење послодаваца.
2. На страни запосленика код закључивања колективног уговора може бити синдикат, или више синдиката, а на страни послодавца може бити један или више послодаваца или удружење послодаваца.
3. Ако је у преговарању и закључивању колективног уговора заступљено више синдиката, односно више послодаваца или удружење послодаваца, о закључивању колективног уговора могу преговарати само они синдикати, односно послодавци, који имају пуномоћ од сваког појединачног синдиката, односно послодавца, у складу с њиховим статутом.
4. Колективни уговор закључује се у писаној форми.
5. Колективни уговор из става 4. овог члана објављује се у "Службеном гласнику БиХ".

Члан 91.

1. Колективним уговором уређују се права и обавезе страна које су га закључиле, те права и обавезе из радног односа или у вези с радним односом, у складу са законом и другим прописима.
2. Колективним уговором уређују се правила о поступку колективног преговарања.
3. Колективни уговор обавезан је за стране које су га закључиле или које су му накнадно приступиле.
4. Измјене и допуне колективног уговора врше се на начин и по поступку утврђеном за његово доношење.

19. Репрезентативни синдикат

Члан 92.

1. "Репрезентативни синдикат" означава синдикат регистрован на нивоу Босне и Херцеговине или два и више синдиката који заједнички наступају, чије чланство чини већина запосленика једног послодавца у сједишту послодавца.

2. Репрезентативни синдикат може заступати запосленике једног или више послодаваца.

Члан 93.

1. Савјет министара потврђује репрезентативни синдикат на приједлог Министарства правде Босне и Херцеговине.

2. Против потврде или одбијања потврде репрезентативног синдиката може се уложити жалба Суду Босне и Херцеговине.

Члан 94.

1. Репрезентативни синдикат запосленика, у складу са законом, има право да:

а) буде консултован прије доношења општег акта који се тиче радног статуса и плата његових чланова;

б) прати да ли послодавац поступа у складу с овим законом и другим прописом који се тиче радних односа;

ц) пријави сваку повреду прописа из претходне тачке Управном инспекторату;

д) помаже и заступа запосленика на његов захтјев у случајевима повреде његових права или дисциплинског поступка или поступка за надокнаду штете.

2. Права и обавезе, предлагање, избор, мандат и смјењивање представника синдиката и остало, уређују се актима надлежног органа репрезентативног синдиката.

20. Штрајк

Члан 95.

Сваки репрезентативни синдикат има право, у складу са законом о штрајку и другим прописима који су на снази, позвати на штрајк и спровести га с циљем заштите и остваривања економских и социјалних права и интереса запосленика, ако:

а) је спорно питање упућено послодавцу;

б) је истекао рок од 15 дана од дана када је спорно питање упућено послодавцу;

ц) до тога дана није дошло до рјешавања спорног питања;

д) је послодавцу дато писмено обавјештење о почетку штрајка, најкасније 48 часова унапријед.

Члан 96.

1. Изузетно од члана 95. овог закона, запосленик не може учествовати у штрајку ако:

а) се ради о запосленику с којим је постигнут споразум да се спорно питање ријеша арбитражом;

б) се ради о запосленику који је запослен у основним службама или служби одржавања.

2. Послодавац одређује своје основне службе и службе одржавања након консултације с репрезентативним синдикатима.

Члан 97.

1. Учешћем у штрајку, у смислу члана 95. овог закона, запосленик не врши повреду службене дужности.
2. Запосленик не може бити стављен у неповољнији положај од других запосленика због организовања или учешћа у штрајку, у смислу члана 95. овог закона.
3. Запосленик не може бити ни на који начин присиљаван да учествује у штрајку.
4. Ако се запосленик понаша супротно члану 96. став 1. овог закона или ако за вријеме штрајка, организованог у складу с чланом 95. овог закона, намјерно или крајњом непажњом нанесе штету послодавцу, чини тежу повреду службене дужности и на основу тога му се може дати отказ уговора о раду, без поштовања отказног рока у складу с овим законом, а послодавцу је дужан намирити проузроковану штету у цјелокупном износу.

IV – НАДЗОР НАД ПРИМЈЕНОМ ПРОПИСА О РАДУ

Члан 98.

Управни надзор и инспекцијски надзор над примјеном овог закона врши Министарство правде Босне и Херцеговине, а надзор над одредбама овог закона које се односе на плате и надокнаде врши Министарство финансија и трезора Босне и Херцеговине.

Члан 99.

Запосленик, послодавац или репрезентативни синдикат могу захтијевати управни надзор давањем стручних објашњења за појединачну примјену поједних одредби овог закона од надлежног органа и вршењем инспекцијског надзора од Управне инспекције.

Члан 100.

1. Управни инспекторат може:
 - а) вршити преглед општих и појединачних аката, евиденцију и другу документацију;
 - б) саслушати и узети изјаве запосленика, послодавца или представника репрезентативног синдиката;
 - ц) предузети и друге мјере и радње предвиђене законом.
2. О извршеном прегледу Управни инспекторат сачињава записник и на основу њега доноси рјешење.
3. Против рјешења Управног инспектората послодавац и запосленик могу уложити жалбу Министарству правде Босне и Херцеговине у року од 15 дана од пријема рјешења.
4. Одлука Министарства из претходног става је коначна и обавезујућа, али против ње се може поднијети тужба Управном одјељењу Суда Босне и Херцеговине.

Члан 101.
(брисан члан)

V – КРИВИЧНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 102.

1. Ако законом није другачије прописано, новчаном казном у износу од 800 КМ до 3.000 КМ казниће се послодавац за прекршај, ако:

- а) ставља у неповољнији положај лице које тражи запослење код послодавца, од запосленика (члан 6);
- б) прими у радни однос лице, супротно утврђеној процедури или општим и посебним условима и ограничењима (чл. 8, 10. и 11);
- ц) закључи уговор о раду који не садржи податке прописане у члану 12. овога закона;
- д) упути запосленика на рад у иностранство без прописаних услова (члан 13);
- е) од запосленика тражи податке који нису у непосредној вези с радним односом (члан 14);
- ф) поступа супротно члану 15. овога закона;
- г) склопи уговор о раду са запослеником у којем је пуно радно вријеме уговорено у трајању дужем од 40 часова недељно (члан 19);
- х) уведе прековремени рад када то није дозвољено или не обавијести надлежни орган о увођењу прековременог рада (члан 21);
- и) запосленику не омогући право коришћења годишњег одмора или му плати надокнаду на име неискоришћеног годишњег одмора (члан 29);
- ј) не поштује утврђена права жене за вријеме трудноће и породилског допушта и права родитеља за вријеме трајања родитељског одсуства (чл. од 34. до 43);
- к) откаже запосленику уговор о раду супротно члану 44. овог закона;
- л) не врати запосленика на послове на којима је радио прије наступања неспособности за рад или на друге одговарајуће послове (члан 45. став 2);
- м) запосленику не понуди друге послове (члан 46. став 1);
- н) откаже уговор о раду запосленику супротно члану 47. овог закона;
- о) поступи супротно члану 52. овог закона;
- п) закључи уговор о раду с приправником на период дужи од рока утврђеног у члану 54. став 3. овог закона;
- р) уговор о волонтерском раду не закључи у писаној форми (члан 55);
- с) донесе одлуку о престанку радног односа запосленика супротно чл. 71. и 88;
- ш) запосленику откаже уговор о раду без прописаног отказног рока (члан 79);
- т) не испуни обавезе према запосленику из члана 80. став 1. овог закона;
- у) запосленику онемогући право на штрајк (члан 95);
- в) запосленика стави у неповољнији положај због организовања или учешћа у штрајку (члан 97. став 2).

2. Ако законом није другачије прописано, новчаном казном у износу од 300 КМ до 800 КМ казниће се одговорно лице код послодавца ако учини прекршај из става 1. овог члана.

VI – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 103.

1. У року од 30 дана од дана ступања на снагу овог закона:

а) сви послодавци дужни су обезбиједити да се њиховим правилницима не утврђују неповољнији услови под којима се заснива радни однос од услова предвиђених овим законом;

б) сви послодавци, који нису набројани у члану 4. Закона о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине, у својим правилницима дужни су утврдити радна мјеста на којима ће запослити запосленике.

2. У року од 90 од дана ступања на снагу овог закона:

а) сваки послодавац дужан је понудити запосленику закључивање уговора о раду под условима који не могу бити неповољнији од услова под којима је радни однос заснован, осим ако одредбама овог закона нека питања нису другачије уређена;

б) сви послодавци који нису набројани у члану 4. Закона о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине ће, нарочито, понудити уговор:

1) на неодређено вријеме запосленику који се налази на радном мјесту утврђеном у ставу 1. тачка б) овог члана,

2) на одређено вријеме, у складу с овим законом, запосленику који се налази на радном мјесту из става 1. тачка б) овог члана, а тренутно је запослен по уговору о раду на одређено вријеме, а ако је такав запосленик у непрекидном радном односу по уговору о раду на одређено вријеме који траје дуже од двије године код послодавца, послодавац ће му понудити уговор о раду на неодређено вријеме,

3) на одређено вријеме, у складу с овим законом, запосленику који се налази на радном мјесту из става 1. тачка б) овог закона, а тренутно обавља послове по уговору о обављању повремених и привремених послова у непрекидном трајању дуже од двије године код послодавца, послодавац ће му понудити уговор о раду на неодређено вријеме.

3. На раднике који обављају послове према уговору о пружању услуга овај закон неће имати утицаја.

4. Ако запосленик не прихвати понуду послодавца да закључи уговор о раду, престаје му радни однос у року од 30 дана од дана доставе уговора о раду на закључивање.

5. Запосленицима који се стављају на располагање, отказује се уговор о раду у складу с одредбама овог закона.

6. Ако запосленик прихвати понуду послодавца, а сматра да уговор који му је понудио послодавац није у складу са ставом 2. овог члана, може пред Судом Босне и Херцеговине оспорити ваљаност понуде послодавца у року од 30 дана од дана прихваћања понуде.

Члан 104.

1. До доношења закона Босне и Херцеговине којима се прописује здравствена заштита запосленика, пензијско и инвалидско осигурање и друге врсте социјалне заштите

запосленика, примјењиваће се закони и други прописи ентитета и Брчко дистрикта Босне и Херцеговине према мјесту пребивалишта запосленика.

2. У случају да закони и други прописи ентитета и Брчко дистрикта Босне и Херцеговине на различит начин регулишу питање права по основу породичског и родитељског одсуства, Савјет министара својом одлуком уредиће ово питање на јединствен начин, и то тако што ће се примјењивати рјешења оног нивоа власти у Босни и Херцеговини која су најповољнија за кориснице овог права. Средства потребна за ово биће обезбјеђена у Буџету институција Босне и Херцеговине.

3. На питања која се односе на радну књижицу примјењиваће се прописи ентитета и Брчко дистрикта Босне и Херцеговине, којима се уређује садржај, поступак издавања, начин уписивања података, поступак замјене, издавање нове радне књижице, начин вођења регистра издатих радних књижица, облик и начин израде, те друга питања предвиђена прописом о радној књижици.

4. На дан када почне радити, запосленик предаје радну књижицу послодавцу, о чему послодавац издаје запосленику писмену потврду.

5. На дан престанка уговора о раду послодавац је дужан вратити запосленику радну књижицу, а запосленик враћа послодавцу потврду из става 3. овог члана.

6. Враћање радне књижице из става 4. овог члана не може се условљавати потраживањима које послодавац евентуално има према запосленику.

7. Осим радне књижице из става 4. овог члана, послодавац је дужан запосленику вратити и друге документе и на његов захтјев издати потврду о пословима које је обављао и дужини трајања радног односа, у коју се не могу уносити подаци који би запосленику отежали закључивање новог уговора о раду.

Члан 105.

1. У року од 90 дана од дана ступања на снагу овог закона послодавац је дужан ускладити подзаконске прописе с одредбама овог закона.

2. Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику БиХ".

3. Даном ступања на снагу овог закона престаје важити Закон о основним правима из радног односа ("Службени лист РБиХ", бр. 2/92 и 13/94), Закон о радним односима ("Службени лист СРБиХ", број 20/90), те сви подзаконски акти донесени на основу наведених закона.



На основу члана 24. Правила за консултације у изради правних прописа („Службени гласник БиХ“, бр. 81/06 и 80/14), Министарство правде БиХ уз Нацрт закона о раду у институцијама Босне и Херцеговине, д а ј е

ИЗЈАВУ

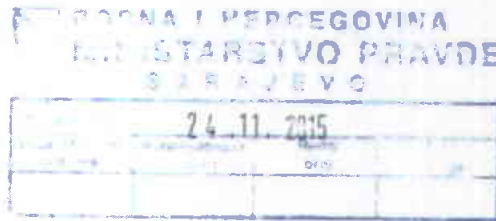
1.	Минималне обавезе у погледу консултација	Објављено на интернет страници Министарства правде БиХ и консултације трајале 15 дана у периоду од 11. 11. 2015. до 25. 11. 2015. године.
2.	Образложење закључка да ли правни пропис има значајног утицаја на јавност или не	Правни пропис има утицаја на јавност с обзиром на то да је ријеч о пропису који дефинише материју која се односи на радно-правни статус запослених на које се овај закон примјењује.
3.	Образложење одлуке о облику извршених консултација	Обављене су консултације у складу с Правилима за консултације у изради правних прописа.
4.	Невладине организације с којима су извршене консултације	Списак невладиних организација с којима су извршене консултације се налази на веб страници Министарства правде Босне и Херцеговине.
5.	Став невладиног сектора (подршка, прихваћено након усвајања приједлога и измјене у тексту према захтјевима НВО-а, без подршке)	Коментаре на текст Нацрта закона доставили су представници Синдиката, о чему је дато изјашњење у образложењу текста Закона о измјенама и допунама Закона о раду у институцијама Босне и Херцеговине.
6.	Мјере информисања јавности и мишљење јавности	Сектор за управу је, истовремено с упућивањем захтјева за објављивање Преднацрта закона на веб страници Министарства правде Босне и Херцеговине, доставио и образложење ради информисања јавности и достављања евентуалних сугестија јавности на текст Преднацрта закона.
7.	Консултације с домаћим и међународним консултантима	Приступ на веб страницу Министарства правде Босне и Херцеговине је омогућен свим лицима,

		па и домаћим и међународним консултантима који се у овој прилици нису огласили својим ставовима.
8.	Изјава да је институција поступила с примљеним коментарима у складу с овим поступком и доставила потребни извјештај у складу са чланом 23. став (3) Правила	У конкретној ситуацији, размотрени су приспјели коментари заинтересованих страна који су и уврштени у одредбе текста Закона.
9.	Остале информације	Других информација нема.



Broj: 01-02-1-770/15
Sarajevo, 20.11.2015. godine
(ES)

**MINISTARSTVO PRAVDE BIH
SARAJEVO**



09
24.11.15

Handwritten signature

PREDMET: Mišljenje na Nacrt Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine

Ured za zakonodavstvo Vijeća ministara Bosne i Hercegovine razmotrio je Nacrt Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, te na osnovu člana 25. stav 1. Zakona o Vijeću ministara Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 30/03, 42/03, 81/06, 76/07, 81/07, 94/07 i 24/08), daje

MIŠLJENJE

Ustavni osnov za donošenje predmetnog zakona sadržan je u članu IV 4.a) Ustava Bosne i Hercegovine, prema kojem je Parlamentarna skupština Bosne i Hercegovine nadležna za donošenje zakona potrebnih za provođenje odluka Predsjedništva Bosne i Hercegovine ili za vršenje funkcija Parlamentarne skupštine prema Ustavu Bosne i Hercegovine.

U Obrazloženju zakona, kao razloge za njegovo donošenje, između ostalog, navode se stvarne potrebe rada proizišle iz praktične primjene Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13) i inicijative institucija Bosne i Hercegovine, te određenog broja nevladinih organizacija, a sve sa ciljem unapređenja postojećih procedura i prevazilaženja pojedinih nedorečenosti u postojećim odredbama.

Takođe, u dijelu – Finansijska sredstva za provođenje Zakona – navedeno je da provedba ovog zakona ne zahtijeva posebna sredstva iz Budžeta institucija Bosne i Hercegovine i međunarodnih institucija Bosne i Hercegovine.

U pogledu dostavljenog teksta Nacrta predmetnog zakona, Ured za zakonodavstvo ukazuje na odredbu člana 46. stav (3) Jedinstvenih pravila za izradu pravnih propisa u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 11/05, 58/14 i 60/14), kojom je propisano da, ukoliko se mijenja ili dopunjuje više od polovine članova osnovnog propisa, potrebno je pristupiti donošenju novog propisa. U skladu sa citiranom odredbom, Ured za zakonodavstvo sugeriše donošenje novog Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine.

Kada su u pitanju primjedbe pravnotehničkog i nomotehničkog karaktera, Ured za zakonodavstvo sugerira sljedeće:

- U članu 1. – iza oznake člana „9.“ dodati riječ „člana“, iza oznake tačke „c),“ dodati skraćenicu „čl.“, iza oznake člana „70.“ dodati riječ „člana“, te iza oznake tačke „f),“ dodati skraćenicu „čl.“.

- U članu 12. stav 1. osnovnog teksta Zakona vrši se pozivanje na član 8. stav 6. Zakona. Obzirom da je u članu 3. predmetnog Zakona izvršeno dodavanje novih stavova u ovom članu, kojima je dosadašnji stav 6. postao stav 9., potrebno je predvidjeti novi član kojim će se izvršiti izmjena stava 1. člana 12. Zakona.

- U članu 5. – predloženu oznaku st. „(1) i (2)“ zamijeniti oznakom „2. i 3.“.

- U članu 13. stav 1. – sugerira se preciziranje ukupnog broja radnih dana na koja zaposlenik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće u toku kalendarske godine odnosno preciziranje maksimalnog broja dana, uz taksativno navođenje tih slučajeva, bez utvrđivanja broja dana za pojedine slučajeve. Ovakav prijedlog ne daje mogućnost zaposleniku da u određenom slučaju koristi više dana od broja dana koja su predviđena ovim zakonom (npr. u slučaju smrti člana uže porodice mogućnost korištenja više od dva radna dana).

- U članu 19. – kojim se mijenja član 50.- u stavu 1. predviđeno je da zaposlenik može ostvariti pravo na naknadu plaće za period u kojem ne radi zbog opravdanih slučajeva predviđenih zakonom i aktom poslodavca. U vezi s tim, potrebno je propisati odnosno taksativno navesti šta se smatra opravdanim slučajevima.

- U stavu 4. – iza tačke h) situirati tač. a), b) i c) iz stava 5. ovog člana, tako da iste postaju tač. i), j) i k). Ovo iz razloga što su prava na ove naknade zaposlenicima utvrđene Zakonom o plaćama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 50/08, 35/09, 75/09, 32/12, 42/12, 50/12 i 87/13).

- U stavu 5. – tač. d), e) i f) postaju tač. a), b) i c).

- U članu 26. – predloženo brojčano označavanje alineja zamijeniti označavanjem riječima „prva“ ili „druga“ tj. riječi: „alineja 1“ i „alineja 2“ zamijeniti riječima: „alineja prva“ i „alineja druga“.

U predloženoj alineji drugoj – riječi: „2. tačka a) alineja 1)“ zamijeniti riječima: „1. tačka a) alineja prva“.

- U istom članu – riječi: „alineja 4.“ zamijeniti riječima: „alineja četvrta“.

Na kraju, Ured za zakonodavstvo ukazuje da je o predmetnom Zakonu, prije upućivanja Vijeću ministara Bosne i Hercegovine u dalju proceduru, potrebno pribaviti mišljenja Ministarstva finansija i trezora Bosne i Hercegovine i Reprezentativnog sindikata u institucijama Bosne i Hercegovine, a takođe i na potrebu izmjene važećih propisa koji regulišu ovu oblast.

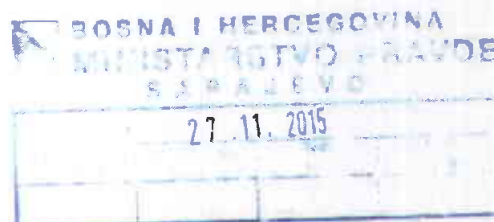




Broj: 03/B-06-2-LBK-1585-2/15

Sarajevo: 18.11.2015. godine

BOSNA I HERCEGOVINA
MINISTARSTVO PRAVDE
Trg Bosne i Hercegovine 1
71 000 Sarajevo



09
27/11/15
[Signature]

Predmet: Mišljenje o usklađenosti Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama sa *acquis*-em

Veza: Vaš akt broj 09-02-1-10614/15 od 10.11.2015. godine

Na osnovu člana 18. Zakona o ministarstvima i drugim organima uprave Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, broj 5/03, 42/03, 26/04, 42/04, 45/06, 88/07, 35/09, 103/09), člana 6. Odluke o Direkciji za evropske integracije („Službeni glasnik BiH“, broj 41/03) i Odluke o instrumentima za usklađivanje zakonodavstva BiH s pravnom tečevinom Evropske unije („Službeni glasnik BiH“, broj 23/11), Direkcija za evropske integracije daje sljedeće:

MIŠLJENJE

Nacrtom Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine vrše se izmjene i dopune Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13), u daljem tekstu Nacrt zakona, predlažu se nova rješenja, između ostalog: dopuna člana 1. Zakona, nova definicija pripravnika, nove odredbe koje se odnose na okončanje postupka izbora po javnom oglasu, dopuna odredbe člana 9. Zakona, izmjena odredbe člana 10. stav 1. tačka c) koje se odnose na zasnivanje radnog odnosa, izmjena člana 11. stav 1., dodat je novi član 11a. kojim se propisuje obaveza vođenja evidencija zaposlenih u organima uprave i institucijama sa javnim ovlaštenjem, precizirana je odredba člana 16. stav 3. Zakona, mijenja se odredba člana 18. stav 3., izvršeno je usaglašavanje odredaba člana 22. sa propisima iz radnih odnosa na ostalim nivoima BiH, mijenja se i dopunjuje član 25. Zakona u cilju usaglašavanja i ujednačavanja uslova za korištenje godišnjeg odmora za sve zaposlene u institucijama BiH, izmijenjen je član 28., 30. i 34. Zakona, izmjena člana 43. stav 1. radi usklađivanja sa odredbama entitetskih zakona, izbrisana riječ trajno iz naslova poglavlja 4. odjeljak b), izmjena člana 46. Zakona, dodan je član 46a. kojim je propisana mogućnost poslodavca da uputi zaposlenika nadležnom organu radi utvrđivanja radne

sposobnosti, preciziranje odredaba člana 50., izmjena člana 53.a putem dodavanja stava 6., izmjena člana 54. i 55. Zakona kako bi se pripravnicima i volonterima omogućilo sticanje uslova za polaganje pravosudnog ispita, izmjena člana 56. Zakona kojim se reguliše stručni upravni ispit, dopuna člana 60. Zakona tako da je kao teža povreda službene dužnosti propisana diskriminacija, nasilje na osnovu spola ili spolne orijentacije, uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje, dopuna člana 70a., izmjena člana 71. i 79. Zakona, iza člana 81. Zakona dodato je novo poglavlje 14a i čl.81a.-81h.kojima je regulisan ugovor otkaz ugovora o radu u udruženjima i fondacijama, izmjena člana 83. Zakona, izmjena člana 86. na način da je rok za apsolutnu zastaru potraživanja iz radnog odnosa smanjen na jednu godinu, izmjena člana 86f. stav 1. I člana 92., odredbama novih članova 92a. i 92.b. definisan je način dodjele reprezentativnosti, iza člana 97. dodat je novi dio „IIIa – posebne vrste ugovora“, dopuna člana 92.Zakona , brisanje člana 100.Zakona, izmjena odredbe 102. Zakona koje se odnose na kaznene odredbe, ovlaštenje za Ustavnopravnu komisije Predstavničkog doma i Doma naroda da utvrdi prečišćeni tekst Zakona o radu u institucijama BiH.

Predlagač je u obrazloženju naveo da na nivou Evropske unije ne postoje zvanični pravni propisi kojima se definiše oblast koja je predmet ovog zakona, te da u odredbama Nacrta zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu nije odstupljeno od zajedničkih principa u ovoj oblasti koji postoje na nivou Evropske unije.

Analizom sekundarnih propisa Evropske unije i Nacrta zakona, Direkcija za evropske integracije konstatuje da su pojedine odredbe Nacrta zakona ipak regulisane pravno obavezujućim aktima Evropske unije. Naime, Bosna i Hercegovina je potpisivanjem Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Evropskih zajednica i njihovih država članica, s jedne strane i Bosne i Hercegovine, s druge strane („Službeni glasnik BiH“ – Međunarodni ugovori broj 10/08) preuzela obavezu usklađivanja budućeg zakonodavstva sa *acquis*-em EU. U odnosu na sadržaj izmjena i dopuna sadržanih u Nacrtu zakona između ostalih navodimo sljedeće sekundarne propise EU:

- Direktiva 2003/88/EZ Evropskog parlamenta i Vijeća od 4. novembra 2003. godine o određenim vidovima organizacije radnog vremena;
- Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 26. juna 1999. o okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme;
- Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. juna 1994. godine o zaštiti mladih na radu.

Također, obaveza koju je Bosna i Hercegovina preuzela potpisivanjem Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju podrazumijeva da donošenje budućeg zakonodavstva Bosne i Hercegovine neće biti u suprotnosti sa *acquis*-em EU. Tako na primjer član 10. Nacrta zakona u suprotnosti je sa članom 6. Direktive 2003/88/EZ.

Odredbe Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13) potrebno je usklađivati i sa drugim propisima Evropske unije, te je u tom smislu potrebna sveobuhvatna analiza *acquis*-a EU i postojećih te budućih odredbi Zakona kako bi se moglo izvršiti usklađivanje te provjera usklađenosti u skladu sa Odlukom o instrumentima za usklađivanje zakonodavstva Bosne i Hercegovine sa pravnom tečevinom Evropske unije („Službeni glasnik BiH“, broj 23/11).

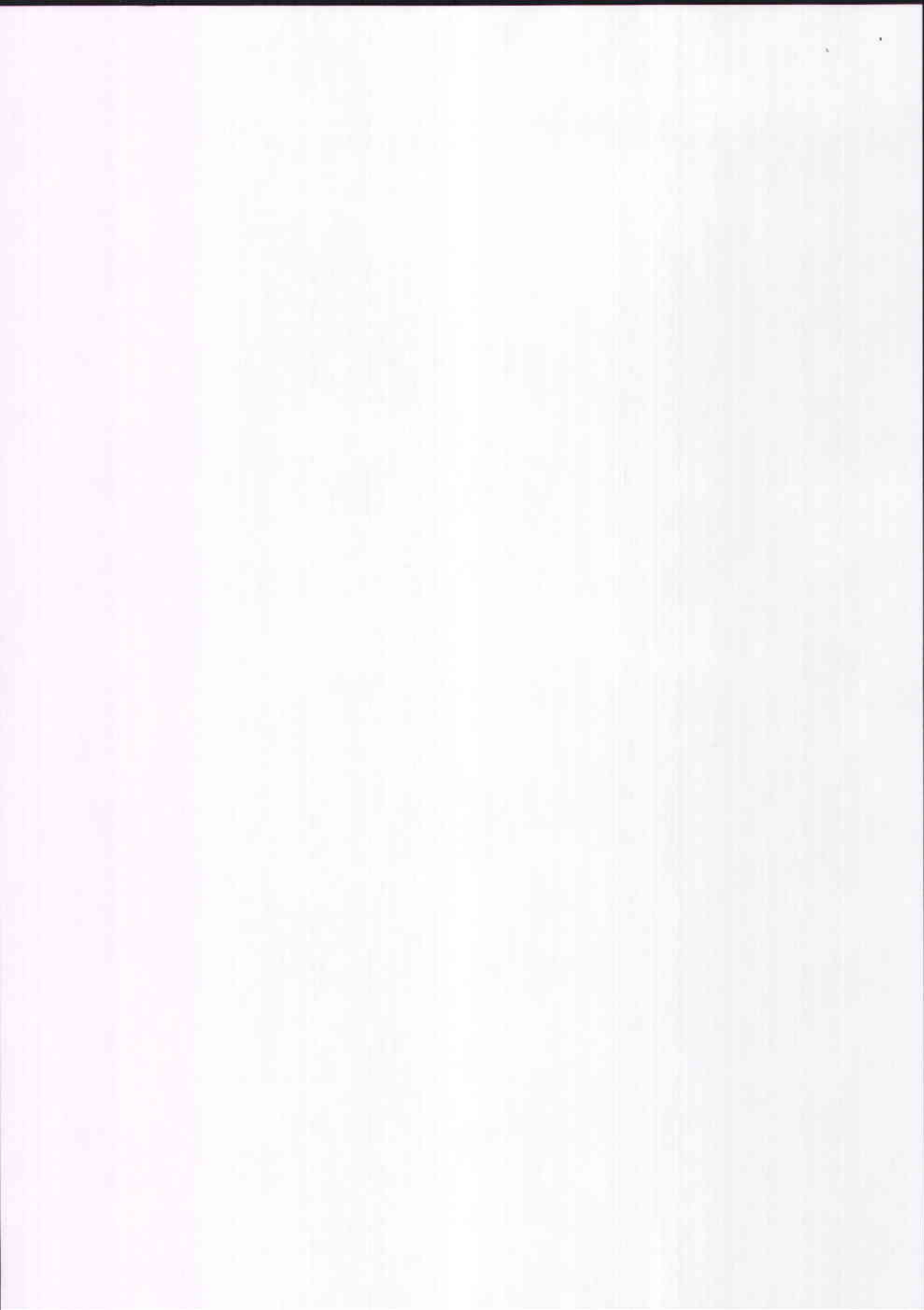
Dakle, Direkcija konstatuje da predlagač Nacrta zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama nije uzeo u obzir relevantne propise Evropske unije, te pored toga što nije moguće izvršiti analizu usklađenosti uslijed nedostatka instrumenta usklađivanja, neka predložena rješenja u Nacrtu zakona nisu u skladu sa *acquis*-em EU.

U daljnjem procesu usklađivanja pravnih propisa s odredbama *acquis-a*, Direkcija za evropske integracije vam stoji na raspolaganju u obimu svojih nadležnosti.

S poštovanjem,

DIREKTOR







BOSNIA AND HERZEGOVINA
MINISTRY OF FINANCE
AND TREASURY

BOSNA I HERCEGOVINA
MINISTARSTVO PRAVDE

SARAJEVO
21-12-2015

Broj: 09-02-2-9038-2/15
Sarajevo, 09.12.2015.godine

BOSNA I HERCEGOVINA
MINISTARSTVO PRAVDE
SARAJEVO

Predmet: Mišljenje na Nacrt Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, dostavlja se

(Veza: Vaš akt broj: 09-02-1-10614/15 od 10.11.2015. godine)

Vezano za vaš dopis, broj naveden u vezi, a kojim se traži Mišljenje na Nacrt zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, sukladno odredbama članka 31. pod e). Poslovnika o radu Vijeća ministara Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, broj 22/03), dajemo

MIŠLJENJE

1. Predmetnim Zakonom mijenjaju se u cijelosti ili pojedine odredbe čl. 1., 2., 8., 9., 10., 11., 16., 18., 22., 28., 30., 34., 43., 45., 50., 53a., 54., 55., 56., 60., 71., 79., 83., 86., 86f., 92., 99., 102., dodaju se čl. 11a., 46a., 70a., 81a., 81b., 81c., 81d., 81e., 81f., 81g., 81h., 92a., 92b., 97a., 97b., i 97c., a briše se članak 100. Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13).
2. Ministarstvo financija i trezora Bosne i Hercegovine je razmotrilo obrazloženje dostavljeno u prilogu akta navedenog u vezi, te sugerira sljedeće:
 - Odredbu članka 8. kojom se mijenja članak 16. stavak (3), a koja se odnosi na zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme u slučajevima kada se “obim poslova nepredviđeno povećao” smatramo neprecizno formuliranom, jer primjena takve norme može dovesti do zloupotrebe odnosno do nepotrebnog trošenja javnih sredstava, obzirom da nije jasno šla se podrazumijeva pod nepredviđenim povećanjem obima poslova, te u tom smislu sugeriramo predlagaču da precizira navedenu normu.
 - Članak 12. kojim se mijenja članak 28. osnovnog teksta Zakona smatramo da treba preformulirati, jer predloženo brisanje stavka (5) kojim poslodavac gubi pravo na određivanje perioda korišćenja godišnjih odmora može ugroziti proces i organizaciju rada u institucijama Bosne i Hercegovine. Također, novim stavkom (6) se derogira odredba stavka (1) ovog članka, jer je odredbom stavka (1) propisano da se godišnji odmor koristi u jednom ili dva dijela, a novim stavkom (6) se predviđa mogućnost korištenja drugog dijela odmora u više dijelova. S tim uvezi sugeriramo da se odredba novog stavka (6) briše, a da se u stavku (1) propiše da se drugi dio godišnjeg odmora može koristiti u dva dijela.

- U članku 15. kojim se mijenja i dopunjuje članak 43. predlažemo da se novi stavak (3) preformulira tako da isti glasi:
 „(3) Naknada plate iz stavka (2) ovog članka isplaćuje se na teret poslodavca.“
 Također, mišljenja smo da je odredbama predmetnog članka potrebno regulirati i pitanje ostvarivanja prava na naknade iz radnog odnosa (npr. da li navedena lica imaju pravo na puni iznos naknade za ishranu tokom rada kao i lica sa punim radnim vremenom).
- Sugeriramo da se članak 19. kojim se mijenja članak 50. izmijeni i da se doda novi članak 50. a koji glase:

b) Naknada plate

„Članak 50.

- (1) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za period odsustvovanja sa rada u sljedećem slučaju:
 1. korišćenja godišnjeg odmora;
 2. korišćenja plaćenog odsustva;
 3. prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje zaposlenik nije kriv (stanje prirodne i druge nesreće proglašeno od strane nadležne institucije različitog nivoa vlasti u Bosni i Hercegovini);
 4. korišćenja prava na rad sa polovinom radnog vremena u skladu sa ovim zakonom
 5. privremene spriječenosti za rad (bolovanje);
 6. porodijskog ili roditeljskog odsustva;
 7. stavljanja na raspolaganje.
- (2) Visina, način i postupak ostvarivanja prava na naknade iz stavka (1) ovog članka, te period na koje se predmetne naknade isplaćuju na teret poslodavca utvrđuje se:
 - a) Zakonom ili podzakonskim aktom Savjeta ministara BiH – za institucije BiH koje se financiraju na teret Proračuna institucija BiH i međunarodnih obveza BiH.
 - b) aktom poslodavca- za institucije BiH koje se ne financiraju na teret Proračuna institucija BiH i međunarodnih obveza BiH.“

c) Ostale naknade

„Članak 50. a

- (1) Zaposlenik ima pravo na ostale vrste naknada i to za:
 1. troškove prevoza na posao i sa posla;
 2. prehranu za vrijeme rada;
 3. regres za godišnji odmor;
 4. slučaj teške povrede na radu zaposlenika, teške bolesti i invalidnosti zaposlenika ili njegovog člana uže porodice i smrti člana uže porodice zaposlenika;
 5. jubilarne nagrade;
 6. otpremninu pri odlasku u penziju;
 7. prekovremeni rad, rad tokom neradnih dana, noćni rad i rad u danima državnih praznika;
- (2) Zaposlenik može ostvariti pravo na naknadu za:
 1. obrazovanje i stručno usavršavanje;
 2. troškove smještaja, naknadu za odvojen život i naknadu za privremeno raspoređivanje;

3. rad u upravnim odborima, nadzornim i drugim radnim tijelima
4. obavljanje poslova drugog radnog mjesta zaposlenika.

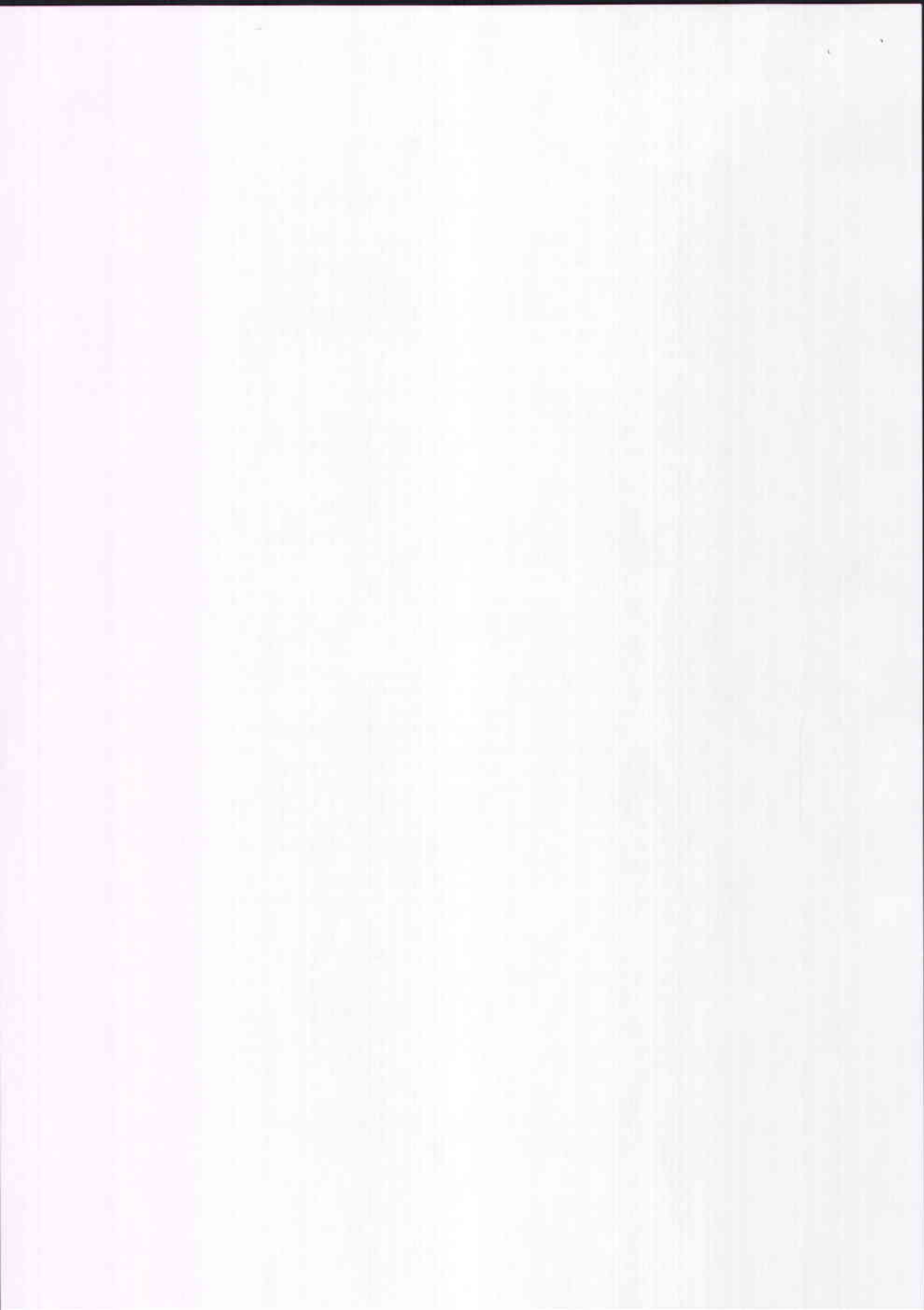
- (3) Pravo na naknadu u slučaju smrti zaposlenika pripada članu njegove uže porodice ili užeg domaćinstva.
- (4) Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova u vezi sa službenim putovanjem, kao što su: dnevnice, troškovi prevoza i slično
- (5) Visina, način i postupak ostvarivanja prava na naknade iz st. (1), (3) i (4) ovog članka, utvrđuje se:
 - a) zakonom ili podzakonskim aktom Savjeta ministara BiH – za institucije BiH koje se financiraju na teret Proračuna institucija BiH i međunarodnih obveza BiH.
 - b) aktom poslodavca- za institucije BiH koje se ne financiraju na teret Proračuna institucija BiH i međunarodnih obveza BiH.
- (6) Pravo na naknadu, visinu, način i postupak ostvarivanja prava iz stavka (2) ovog člana utvrđuje se:
 - a) zakonom ili podzakonskim aktom Savjeta ministara BiH – za institucije BiH koje se financiraju na teret Proračuna institucija BiH i međunarodnih obveza BiH.
 - b) aktom poslodavca- za institucije BiH koje se ne financiraju na teret Proračuna institucija BiH i međunarodnih obveza BiH."

- Sugeriramo da se u članku 21. kojim se mijenja članak 54. u stavku (1) riječi: može zaključiti" zamjene riječju „zaključuje“. Također, sugeriramo da se briše stavak (4) kako se ne bi produžio period trajanja pripravničkog staža sa godine na dvije, jer bi se na taj način mogli dovesti u neravnopravan položaj pripravnici, a i smatramo da se na taj način stvara prostor za zloupotrebe koji može dovesti do nenamjenskog trošenja javnih sredstava.
- Sugeriramo da se članak 22. Prijedloga zakona briše iz istih razloga kao što je navedeno i za pripravnike.
- U članku 23. kojim se mijenja članak 56. u stavku 4. broj „4“ zamjeniti brojem „3“.
- Sugeriramo da se u članku 26. kojim se mijenja članak 71. u stavku 1. točka a) nova alineja 2) briše jer je predmetna problematika regulirana entitetskim propisima.
- Također, predlažemo da se u članku 34. kojim se dodaju novi članci 97a, 97b i 97c u članku 97a. stav 3. preformulira tako da isti glasi:
„3. Lica koje obavlja privremene i povremene poslove ima pravo na naknadu čija će se visina utvrditi ugovorom iz stavka (1) ovog članka.“ Pravo na ishranu tokom rada i pravo na naknadu troškova prevoza na posao i prevoz sa posla su prava iz radnog odnosa. Imajući u vidu da navedena lica ne zasnivaju radni odnos kod poslodavca to istim ne treba ni utvrditi pravo na predmetne naknade. Sukladno naprijed navedenim potrebno je korigovati i točku j) iz stavka 4. ovog članka.
Sugeriramo da se brišu članci 97b i 97c iz razloga što smatramo da pitanje ugovora o djelu nije oblasti radnog prava, već se zaključuje u skladu sa Zakonom o obligacionim odnosima.

Ministarstvo financija i trezora BiH daje pozitivno mišljenje na Nacrt zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu institucija Bosne i Hercegovine, uz uvjet da se u tekst zakona inkorporiraju primjedbe date u ovom Mišljenju.

S poštovanjem,


MINISTAR
Vjekoslav Bevanda





SAMOSTALNI SINDIKAT DRŽAVNIH I POLICIJSKIH SLUŽBENIKA I
ZAPOSLENIKA U INSTITUCIJAMA BiH, SUDSKOJ VLASTI I JAVNIM
USTANOVAMA BOSNE I HERCEGOVINE

Broj: 01-50-59/15
Sarajevo, 25.11.2015. godine

BOSNA I HERCEGOVINA
MINISTARSTVO PRAVDE
SARAJEVO

BOSNA I HERCEGOVINA
MINISTARSTVO PRAVDE
SARAJEVO

PRIMLJENO: 26.11.2015.

Organizaciona jedinica	Klasifikacija	Priglasenje	Priglasenje

**Predmet: Primjedbe na Nart Zakona o izmjenama i dopunama
Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine**

U prilogu dopisa dostavljamo Vam primjedbe na Nacrt Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine.

S poštovanjem,



Predsjednik
Reprezentativnog sindikata

Juro Bilic



SAMOSTALNI SINDIKAT DRŽAVNIH I POLICIJSKIH SLUŽBENIKA I
ZAPOSLENIKA U INSTITUCIJAMA BiH, SUDSKOJ VLASTI I JAVNIM
USTANOVAMA BOSNE I HERCEGOVINE

**PRIMJEDBE SAMOSTALNOG SINDIKATA DRŽAVNIH I POLICIJSKIH SLUŽBENIKA I
ZAPOSLENIKA U INSTITUCIJAMA BiH, SUDSKOJ VLASTI I JAVNIM USTANOVAMA
BOSNE I HERCEGOVINE NA NACRT ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O
RADU U INSTITUCIJAMA BiH**

Nacrtom zakona vrše se izmjene i dopune Zakona o radu u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13) - u daljem tekstu Zakon o radu

U članu 1. Nacrta Zakona je predviđeno da se određene odredbe ne primjenjuju „na regulisanje radno-pravnog statusa zaposlenih u udruženjima i fondacijama“, ali se iz obrazloženja ne vidi koji to „ratio legis“ za ovakvo rješenje, odnosno zbog čega se to čini, koji argumenti su u prilog a koji kontra toga da se za ove zaposlene uspostavlja poseban režim. Ova dilema i nejasnoća važi i za odredbe člana 28. kojim se dodaje cijeli set odredbi, odnosno posebno poglavlje za ove zaposlene („14a. Otkaz ugovora o radu u udruženjima i fondacijama“) i za odredbe člana 11. stav 3. po kojima „maloljetno lice koje je u radnom odnosu u udruženjima i fondacijama ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana“ (odakle proizilazi da se na ostale maloljetnike primjenjuje opšti režim od minimum 20 radnih dana, a posebno rješenje za maloljetnike zaposlene u udruženjima i fondacijama od minimalno 24 radna dana, a pitanje i dalje ostaje zbog čega, koji to razlozi ili društvene vrijednosti stoje u prilog ovakvom rješenju?).

U članu 2. Zakona dodati:

U tački b. na kraju rečenice dodati riječi «ili rješenja»

Obrazloženje: U institucijama postoji veći broj zaposlenika na koji se odnosi predmetni zakon a koji radni odnos zasnivaju na osnovu rješenja rukovodioca institucije (npr. OSA BiH).

Članom 3. Nacrta zakona dodaje se stav 5. i 6. u članu 8. Zakona o radu kojim se propisuje da procedura prijema zaposlenika u radni odnos po raspisanom javnom oglasu treba da se okonča u roku od četiri mjeseca od dana objave javnog oglasa, te u suprotnom poslodavac donosi odluku. Članom 3 također dodaje se stav 7. u članu 8. „Poslodavac ne može raspisati javni oglas za popunjavanje radnih mjesta koja su bila predmet poništenog javnog oglasa u roku od šest mjeseci od dana donošenja odluke o poništenju javnog oglasa“.

Postavlja se pitanje šta je svrha navedene odredbe? Ako je namjera da se procedura prijema po javnom oglasu ograniči na rok od 4 mjeseca, zašto postoji zabrana objave javnog oglasa za isto radno mjesto na period od 6 mjeseci zbog poništenja javnog oglasa u slučaju proteka roka. Radno mjesto i dalje ostaje upražnjeno.

U članu 4. nacrta Zakona dodati stav 1. koji glasi:



SAMOSTALNI SINDIKAT DRŽAVNIH I POLICIJSKIH SLUŽBENIKA I
ZAPOSLENIKA U INSTITUCIJAMA BiH, SUDSKOJ VLASTI I JAVNIM
USTANOVAMA BOSNE I HERCEGOVINE

«U članu 9. stav 1. dodaje se nova tačka f koja glasi « ako je to posebnim zakonom propisano»

U novom stavu 2. nacrtu Zakona na kraju iza riječi «oglasa» tačka se mijenja u zarez i dodaju se riječi «izuzev ako je to posebnim zakonom dozvoljeno.»

Obrazloženje: Posebnim zakonima (npr. Zakon o OSA BiH) propisano je da se pojedina mjesta zaposlenika u nekim institucijama popunjavaju bez raspisivanja konkursa, tako da je neophodno ostaviti prostor za izuzetke propisane zakonima koji su «lex speciali».

U članu 5. nacrtu Zakona izbačena je odredba «da se protiv kandidata ne vodi krivični postupak», što nije obrazloženo, i ne vidimo drugi razlog nego da se omogući zapošljavanje licima protiv kojih se vodi krivični postupak.

Članom 5. Nacrta zakona trebalo bi uzeti u obzir definiciju Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. juna 1994. godine o zaštiti mladih na radu, postavlja uslov za osobe od 15 do 18 godina (maloljetnike) da nisu više na obaveznom redovnom školovanju.

Isto tako, u ovom članu se predviđa da se relevantne činjenice dokazuju „izjavom ovjerenom od strane nadležnog organa“ (što je nejasno i sporno), a korišteni termin „bezuslovna kazna“ nije jasan i precizan (tako, Krivični zakon BiH kao krivičnopravne sankcije poznaje – a) kazne (kazna zatvora, kazna dugotrajnog zatvora i novčana kazna), b) uslovnu osudu (što bi ovjede mogao biti slučaj) i c) mjere sigurnosti). Isto važi i kod izraza „krivično djelo koje ga čini nepodobnim za obavljanje poslova radnog mjesta na koje konkuriše“, odnosno koja su to krivična djela koja nekoga čine „nepodobnim“.

Član 6. Nacrta Zakona nije precizan i može stvoriti nedoumice u pogledu lica koja se ne mogu „primiti u radni odnos niti biti u radnom odnosu“, tj. da li se to odnosi samo na ona lica koja obavljaju „samostalnu poslovnu djelatnost ili obrt“ „stricto sensu“ (preduzetnici, lica koja obavljaju samostalne djelatnosti kao što su advokati i sl.) ili i šire, npr. lica koja su vlasnici privrednih subjekata (društava sa ograničenom odgovornošću, vlasnici akcija akcionarskog društva i sl.)

Član 8. nacrtu Zakona je izrazito nepovoljniji za zaposlenike i predviđa rok od tri godine za zasnivanje stalnog radnog odnosa, umjesto dosadašnjih dvije godine. Ni u nacrtu Zakona ni u obrazloženju nije navedeno zašto je produžen rok na koji se zaposlenici primaju na određeno vrijeme sa 2 na 3 godine. Mišljenja smo da je to suprotno svrsi i načelima Zakona, otvara prostor za zloupotrebe od strane poslodavca, te treba tražiti obrazloženje.

Članom 10. Predviđena je preraspodjela radnog vremena s tim da prosječno radno vrijeme u toku trajanja preraspodjele ne može biti 52 sata sedmično, a za sezonske poslove najduže 60 sati sedmično. Članom 6. stav 1. Tačka b) Direktive 2003/88/EZ Evropskog parlamenta i Vijeća od 4. novembra 2003. godine o određenim



**SAMOSTALNI SINDIKAT DRŽAVNIH I POLICIJSKIH SLUŽBENIKA I
ZAPOSLENIKA U INSTITUCIJAMA BIH, SUDSKOJ VLASTI I JAVNIM
USTANOVAMA BOSNE I HERCEGOVINE**

vidovima organizacije radnog vremena predviđeno je da u svakom slučaju prosječan broj radnih sati u svakom sedmodnevnom razdoblju, uključujući prekovremene sate, ne prelazi 48. Navedena odredba člana 10. Nacrta zakona nije u skladu sa odredbom člana 6. Direktive 2003/88/EZ.

Član 13. predviđa izmjene člana 30. Zakona koji se odnosi na plaćeno odsustvo i u stavu 1. tačka c) propisuje da se dva dana u slučaju smrti člana uže porodice i domaćinstva ili drugih slučajeva utvrđenih „aktom poslodaca“ (ne i samim zakonom, što je već nejasno i daje velika ovlaštenja poslodavcu u pogledu ovih drugih slučajeva, npr. preseljenje) „o čemu odlučuje poslodavac na pismeni zahtjev zaposlenika“, čime i u ovakvim teškim slučajevima „smrti člana uže porodice i domaćinstva“ ne garantuje PRAVO na plaćeno odsustvo, već se vrši nepotrebno formalizovanje (traži se eksplicitno „pismeni zahtjev zaposlenika“ koji je pogođen gubitkom bliskih) i u potpunosti prepušta poslodavcu na odluku. Po našem mišljenju ovo nije pravi način i dobro rješenje.

U članu 15. Nacrta Zakona kojim se mijenjaju odredbe člana 43. Zakona u pogledu primanja za rad sa polovinom radnog vremena, za razliku od dosadašnjeg rješenja po kojem roditelju „pripada PRAVO NA NAKNADU PLAĆE, saglasno zakonu“ (podvukao autor), predviđeno je rješenje po kojem roditelj „ostvaruje pravo na platu za polovinu radnog vremena i naknadu plate za drugu polovinu radnog vremena u istom iznosu“. Osim odredbe da ima PRAVO NA PLATU ZA POLOVINU RADNOG VREMENA, nisu jasne odredbe koje kažu da roditelj ima i pravo na „naknadu plate za drugu polovinu radnog vremena u istom iznosu“ (ko isplaćuje ovu drugu polovinu i šta znači „u istom iznosu“).

Član 19. Nacrta Zakona je apsolutno neprihvatljiv za Sindikat. Izdvajanje naknada za troškove prevoza, prehranu za vrijeme rada, regresa za godišnji odmor, troškova stručnog usavršavanja, jubilarne nagrade i pravo troškova smještaja, naknade za odvojeni život i naknade za privremeno raspoređivanje u poseban stav koji je definisan sa «može», predstavlja faktičko ukidanje naknada za troškove prevoza, prehranu za vrijeme rada, regresa za godišnji odmor, što je suština izmjene ovog člana.

Šta je svrha izmjena predviđenih članom 19. kojim se mijenja član 50. utvrđivanje prava na naknadu stavom 4. i mogućnosti za ostvarivanje prava na naknadu predviđenu članom 5. – koje su suštinske razlike utvrđivanjem prava i mogućnosti za ostvarivanje prava – da li mogućnost ostvarivanja prava za određene slučajeve će biti u ingerenciji svake pojedinačne institucije da u skladu sa planiranim sredstvima to pravo utvrđuje.

Neophodno je da se tačke a), b) i c) prebace u stav 1. istog člana, ili ako se to ne uradi možemo zaključiti i javno objaviti članstvu i javnosti da je Zakonom ukinuto pravo na topli obrok, prevoz i regres što se duže vrijeme i pokušava.



**SAMOSTALNI SINDIKAT DRŽAVNIH I POLICIJSKIH SLUŽBENIKA I
ZAPOSLENIKA U INSTITUCIJAMA BIH, SUDSKOJ VLASTI I JAVNIM
USTANOVAMA BOSNE I HERCEGOVINE**

Takođe, stav 9. istog člana daje pravo poslodavcu, to jest Vijeću ministara BiH i Parlamentu da određuje visinu tih naknada, umjesto da to bude predmet kolektivnog ugovora i pregovaranja kao svugdje na svijetu. Imajući u vidu da je Zakonom o plaćama već dato pravo Parlamentu da određuje koeficijente plaća i Vijeću ministara da donosi visinu osnovice za plaće, ne vidim ništa bitno o čemu bi se pregovaralo u Kolektivnom ugovoru. Navedeno rješenje je van evropskih standarda i o istom je trebalo tražiti stav MOR i drugih međunarodnih organizacija.

U članu 21. Nacrta Zakona je predviđen izuzetak od opšteg režima za pripravnike iz člana 54. stav 3. po kojem „ugovor o radu s pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, i to s pripravnikom visoke i više školske spreme na jednu godinu, a s pripravnikom srednje školske spreme na šest mjeseci“. Ovaj izuzetak se odnosi na pripravnike u pravosudnim institucijama kod kojih se ovaj ugovor može zaključiti na period „ne duži od dvije godine“. Ovo je na neki način privilegovanje pripravnika zaposlenih u pravosuđu u odnosu na ostale pripravnike zaposlene u privredi, javnoj upravi i sl. Pri tome, pitanje je i kakva su rješenja usvojena na entitetskom ili kantonalnom nivou i da li ovdje postoje osnovani argumenti u prilog ovakvom rješenju (pošto privilegovanje jednih u odnosu na druge u sličnoj situaciji bez valjanog razloga nije opravdano (a može se kvalifikovati i kao oblik diskriminacije).)

Slično, član 23. Nacrta Zakona predviđa izmjenu člana 56. Zakona koji se odnosi na stručni upravni ispit. U stavu 1. predloženog rješenja stoji da „zaposlenik koji ima visoku, višu ili srednju stručnu spremu, odnosno univerzitetsku diplomu i druge obrazovne ili akademske kvalifikacije u skladu s Bolonjskim sistemom studiranja, dužan je polagati stručni upravni ispit“ (podvukao autor). Ovakva formulacija je nejasna i dvosmislena i doslovnim tumačenjem proizilazi da su stručni upravni ispiti dužni polagati samo oni koji imaju odgovarajuću diplomu i kvalifikacije „u skladu s Bolonjskim sistemom studiranja“ (tj. oni koji su studirali po Bolonjskom sistemu)!

U članu 26. stav 1. formulacija je nejasna i pravno konfuzna i pogrešna. Član 71. Zakona govori o razlozima prestanka radnog odnosa po sili zakona a pravo na penziju se ostvaruje na lični zahtjev i po entitetskim propisima, te je nemoguće kao što je to predloženo, miješati prestanak radnog odnosa i ostvarivanje prava na penziju. Ako je predlagač htio vezati prestanak radnog odnosa sa ostvarenjem uslova za penzionisanje u entitetima, što je opravdano, morao je to sasvim drugačije formulisati jer ovako stvara pravnu nesigurnost.

U stavu 2. ovog člana nije jasno zašto formulacija «sa umišljajem», jer će to stvoriti probleme u praksi, gdje će se svaka presuda Suda o izrečenoj kazni morati tumačiti, a poslodavac nije ovlašten da tumači presude Suda o izrečenoj zatvorskoj kazni. Da li to znači da nekom ko bude osuđen na 2 ili 5 godina zatvora za krivično djelo u saobraćaju ili ubistva na mah, ne prestaje radni odnos tih 3 ili 5 godina? Kvalifikacija da li je kazneno djelo učinjeno sa umišljajem ili iz nehata nema nikakav uticaj na dužinu trajanja odsustva (duže od tri mjeseca) te ne treba ni da stoji ova izmjena. U praksi će izazvati kaos i tužbe kod svakog osuđenog lica. U obrazloženju nije naveden razlog izmjene, ali je očito da je namjera predlagača da se sačuva radno mjesto osuđenim kriminalcima



SAMOSTALNI SINDIKAT DRŽAVNIH I POLICIJSKIH SLUŽBENIKA I
ZAPOSLENIKA U INSTITUCIJAMA BiH, SUDSKOJ VLASTI I JAVNIM
USTANOVAMA BOSNE I HERCEGOVINE

U članu 27. nacrtu Zakona skraćeni su otkazni rokovi bez obrazloženja izuzev ušteta na račun zaposlenika koji ostaju bez posla.

U članu 28. nacrtu Zakona, u predloženom članu 81. c. neophodno je dodati i stav d. koji bi glasio « **drugi razlozi koje kao neopravdane utvrdi nadležni organ ili Sud**»

Obrazloženje: Na navedeni način amnestiran je poslodavac od svih drugih kršenja prava zaposlenika i preuzeo bi pravo suda ili inspekcije da cijene zakonitost otkaza. Pozivanjem na ovako reducirani spisak neopravdanosti otkaza, poslodavac bi imao ogroman broj načina za zloupotrebu otkaza, važno je da samo ne bude jedan od tri nabrojana razloga, a sve ostalo je opravdano.

U članu 29. nacrtu Zakona skraćeni su rokovi za sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa sa 1 godine na 30 dana, što je nedovoljno za podnošenje tužbe.

Obrazloženje: Upravni postupak za podnošenje zahtjeva rukovodiocu institucije gdje je zaposlenik zaposlen i rok za podnošenje i rješavanje po žalbi, kada se saberu rokovi iz ZUP-a traje više od 30 dana, a sudska zaštita se može tražiti samo protiv konačnih upravnih akata. Također, zaposlenici u institucijama BiH se stavljaju u neravnopravan položaj, jer oni koji imaju status državnih službenika imaju pravo na tužbu u roku od godinu dana, a zaposlenik sa istim uslovima i poslovima zaštitu u roku od 30 dana što je diskriminacija. Ukoliko se usvoji ovakav rok niko neće moći ostvariti prava putem suda. **Obrazloženje o uštedama je čista zamjena teza, jer postavlja da je za problem sudskih presuda protiv institucija kriv zaposlenik koji je tužio za neisplaćenu zaradu i prekršena prava a ne rukovodioc koji je nezakonitim postupanjem izazvao štetu i zaposleniku i instituciji.**

U članu 30. nacrtu Zakona skraćenje roka zastare neprihvatljivo iz razloga navedenim u obrazloženje prethodnog člana

U članu 33. nacrtu Zakona Ministarstvo pravde preuzima ulogu inspekcije, Suda i upravljača i kontrolora Sindikata. Promjena je trebala ići u pravcu da se većina za reprezentativnost definiše kao «**većina članova sindikata**», a ne «većina zaposlenih», jer će se desiti da veliki broj institucija uopšte nema reprezentativni sindikat jer polovica zaposlenika uopšte nisu članovi sindikata. Koliko nam je poznato, ne moraju većina zaposlenih biti članovi sindikata da bi sindikat mogao biti partner poslodavcu. Tu je trebalo tražiti mišljenje i podršku MOR ili slično.

Takođe, odredbe člana 33. nisu u skladu sa postojećim članom 94. stavom 2. Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13) koji propisuje da se



**SAMOSTALNI SINDIKAT DRŽAVNIH I POLICIJSKIH SLUŽBENIKA I
ZAPOSLENIKA U INSTITUCIJAMA BiH, SUDSKOJ VLASTI I JAVNIM
USTANOVAMA BOSNE I HERCEGOVINE**

„Prava i obaveze, predlaganje, izbor, mandat i smjenjivanje predstavnika sindikata i ostalo, uređuju se aktima nadležnog organa reprezentativnog sindikata“.

Odredbom člana 34. Nacrta zakona dodaje se novi dio IIIa i čl. 97a., 97b. i 97c. Odredbom člana 97a. stav 1. Propisuje se da za obavljanje vanrednih poslova koji nisu propisani pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova pod uslovom da ti poslovi ne traju duže od 60 radnih dana u kalendarskoj godini. U stavu 2. navodi se da izuzetno od odredaba stava 1. privremeno na poslove implementacije projekata koje finansiraju donatori, poslodavac može zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova koji se odnose na obavljanje poslova projektnog zadatka do okončanja projekta, odnosno do isteka finansiranja projekta. Projekti mogu trajati duži vremenski period i 5 godina, te se na taj način stvara posebna vrsta ugovora koja nije u skladu sa definicijom privremenih i povremenih poslova u drugim zakonima o radu u BiH, te za poslove koje nemaju karakter privremenih i povremenih poslova već po svom sadržaju predstavljaju radni odnos onemogućava zaključivanje ugovora o radu.

U članu 94. Zakona treba dodati stav da «sindikat organizuje štrajk i druge zakonom propisane proteste», a član 95. Zakona brisati jer govori o tematici koja je šire i detaljnije regulisana prijedlogom Zakona o štrajku, a koji je sačinjen prije dvije godine i čeka na parlamentarnu proceduru. Ako bude usvojen u predloženom obliku, ove odredbe će biti u koliziji sa zakonom koji je «lex specijalis».

Napominjemo da smo u skladu sa članom 94. Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13) imali pravo da budemo konsultovani prilikom donošenja jednog ovakvog opšteg akta.



Broj: 03-1-02-1-1145-2/17
Sarajevo: 05.12.2017. godine

**MINISTARSTVO PRAVDE
BOSNE I HERCEGOVINE
Trg BiH 1
71000 Sarajevo**



Đjanić

PREDMET: Nacrt Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, mišljenje – dostavlja se,

VEZA: Vaš akt broj: 09-02-1-10614-7/15 od 09.11.2017. godine

Agenciji za zaštitu ličnih podataka u Bosni i Hercegovini (u daljem tekstu: Agencija) u prilogu akta broj i datum Veze, dostavili ste na mišljenje Nacrt Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Nacrt). Agencija shodno članu 40. stav (1) tačka d) Zakona o zaštiti ličnih podataka („Sl. glasnik BiH“, broj: 49/06, 76/11 i 89/11) daje sljedeće:

MIŠLJENJE

Zakon o zaštiti ličnih podataka (u daljem tekstu: Zakon) je opšti propis koji reguliše obradu i zaštitu ličnih podataka i primjenjuje se na lične podatke koje obrađuju svi javni organi, fizička i pravna lica, osim ako drugi zakon ne nalaže drugačije. Cilj Zakona je da se na teritoriji Bosne i Hercegovine svim licima, bez obzira na njihovo državljanstvo ili prebivalište, osigura zaštita ljudskih prava i osnovnih sloboda, a naročito pravo na privatnost i zaštitu podataka u pogledu obrade ličnih podataka koji se na njih odnose.

U članu 4. Zakona propisani su osnovni principi zakonite obrade ličnih podataka kojih su se obavezni pridržavati svi kontrolori. To su principi: pravičnosti i zakonitosti, svrhe, mjere i obima, tačnosti i autentičnosti, mogućnosti ispravke netačnih ličnih podataka, vremenskog perioda obrade ličnih podataka, forme u kojoj se čuvaju lični podaci te da se ne objedinjuju lični podaci prikupljeni u različite svrhe.

Navedeni principi se moraju na adekvatan način primijeniti kod donošenja zakonskih i podzakonskih akata, kojima se reguliše obrada ličnih podataka.

Nadalje, svaki kontrolor je dužan uspostaviti evidenciju sa osnovnim informacijama o zbirkama ličnih podataka shodno članu 13. Zakona, iz čega prizilazi da se propisima iz prethodnog stava trebaju regulisati svi elementi obrade počev od naziva zbirke pa do drugih elemenata obrade, kao što su: vrste ličnih podataka, kategorije nosilaca ličnih podataka, prenosa ličnih podataka trećoj strani, vremenskog perioda čuvanja ličnih podataka i drugo.

U cilju ocjene predloženog zakonskog rješenja u članu 6. Nacrta, koje se odnosi na obradu ličnih podataka zaposlenih, u skladu sa osnovnim zahtjevima Zakona, osvrnućemo se na princip pravičnosti i zakonitosti.

Princip pravičnosti i zakonitosti, podrazumijeva obradu ličnih podataka na osnovu zakona s tim da pojedina pitanja obrade, zavisno od konkretnih okolnosti, mogu biti regulisana podzakonskim aktom za čije donošenje mora postojati ovlaštenje u zakonu.

Naime, članom 6. Nacrta dodaje se novi član 11a. koji propisuje obavezu poslodavca da vodi Knjigu evidencije o zaposlenima i personalne dosjee zaposlenih, čija će sadržina i način vođenja biti propisan Uputstvom o sadržini, načinu vođenja i čuvanja personalnih dosjeka zaposlenih u institucijama Bosne i Hercegovine i Uputstvom o sadržini i načinu vođenja Knjige evidencije o zaposlenima.

Predloženo rješenje, utvrđuje obavezu vođenja Knjige evidencije i personalnih dosjeka zaposlenih, ali se na taj način suštinski ne propisuje niti uređuje uspostava i vođenje evidencije od strane poslodavaca.

Navedena odredba uopšte ne propisuje naziv evidencije, iako je u obrazloženju istaknuto da „... se propisuje obaveza vođenja evidencija zaposlenih u organima uprave i institucijama sa javnim ovlaštenjima kako bi se na jednom mjestu na brz i efikasan način mogli utvrditi kadrovski kapaciteti zaposlenih u instituciji, kao i status zaposlenih.“

Stoga, mišljenja smo da je potrebno predmetnom normom obezbijediti adekvatan zakonski okvir, tj. zakonom propisati naziv evidencije, svrhu, način vođenja evidencije (elektronskoj i/ili materijalnoj formi) te propisati vrste ličnih podataka i rok čuvanja.

Propisivanjem evidencije i obrade ličnih podataka u zakonskoj normi, obezbijedio bi se valjan pravni osnov, postigla usaglašenost sa članom 12. te omogućila lakša i preciznija primjena člana 15. Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine. Takođe, ostvario bi se neophodan uslov za zakonitu obradu pojedinih vrsta ličnih podataka za čiju obradu je potreban izričit zakonski osnov.

Izričit zakonski pravni osnov, osim za uspostavu evidencije zaposlenih, neophodan je i za obradu pojedinih vrsta ličnih podataka, što je slučaj kod obrade JMB ili elektronske obrade posebne kategorije ličnih podataka.

Zaključno, potrebno je propisati jasan pravni osnov kao i način vođenja evidencije, uključujući vrste podataka i druge elemente iz člana 13. Zakona, te izričit i jasan pravni osnov za eventualno donošenje podzakonskog akta kao i predmet njegovog regulisanja.

Imajući u vidu da evidencija zaposlenih u oblasti radnopravnih odnosa do sada nije bila propisana konkretnom normom, odnosno da se osnov za istu zasnivao uopšteno na odredbama zakona ili preuzetim propisima iz ranijeg uređenja, Agencija podržava nastojanje da se ovaj segment obrade ličnih podataka uredi ali na adekvatan način.

Shodno navedenom, mišljenja smo da propisivanje sadržaja i načina vođenja dosjeka i evidencije Uputstvom, kao podzakonskim aktom, nije prihvatljivo.

S poštovanjem,

Dostavljeno

- Naslovu
- Spis predmeta



Sarajevo-Capajevo, Vilsonovo šetalište broj 10. - Bulevar uz zgradu broj 10.,
Tel/ Ten ++387 33 726 250, fax 33 726 251