



MINISTARSTVO PRAVDE

МИНИСТАРСТВО ПРАВДЕ

Broj: 09-02-1-10614-7/15
Sarajevo, 9.11.2017. godine

BOSNA I HERCEGOVINA
VIJEĆE MINISTARA
URED ZA ZAKONODAVSTVO
Trg BiH br. 1
71000 SARAJEVO

DIREKCIJA ZA EUROPSKE INTEGRACIJE
Trg BiH br. 1
71000 SARAJEVO

MINISTARSTVO FINACIJA I TREZORA
Trg BiH br. 1
71000 SARAJEVO

MINISTARSTVO CIVILNIH POSLOVA
Trg BiH br. 1
71000 SARAJEVO

MINISTARSTVO ZA LJUDSKA PRAVA I IZBJEGLICE
Trg BiH br. 1
71000 SARAJEVO

MINISTARSTVO OBRANE
Hamdije Kreševljakovića br. 98
71000 SARAJEVO

MINISTARSTVO VANJSKIH POSLOVA
Musala br. 2
71000 SARAJEVO

MINISTARSTVO VANJSKE TRGOVINE I EKONOMSKIH ODNOSA
Musala br. 9
71000 SARAJEVO

MINISTARSTVO KOMUNIKACIJA I PROMETA
Trg BiH br. 1
71000 SARAJEVO

MINISTARSTVO SIGURNOSTI
Trg BiH br. 1
71000 SARAJEVO

 **SAMOSTALNI SINDIKAT DRŽAVNIH I POLICIJSKIH**
SLUŽBENIKA I ZAPOSLENIKA U INSTITUCIJAMA
BiH, SUDSKOJ VLASTI I JAVNIM USTANOVAAMA
BOSNE I HERCEGOVINE
Datum, Broj: 03-20-105
11.11.2017 200..... god.

MINISTARSTVO ZA LJUDSKA PRAVA I IZBJEGLICE
AGENCIJA ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA
Trg BiH br. 1
71000 SARAJEVO

AGENCIJA ZA ZAŠTITU LIČNIH PODATAKA
Vilsonovo šetalište br. 10
71000 SARAJEVO

SAMOSTALNI SINDIKAT DRŽAVNIH I POLICIJSKIH SLUŽBENIKA
I ZAPOSLENIKA U INSTITUCIJAMA BOSNE I HERCEGOVINE,
SUDSKOJ VLASTI I JAVNIM USTANOVAMA BOSNE I HERCEGOVINE
Trg BiH br. 1
71000 SARAJEVO

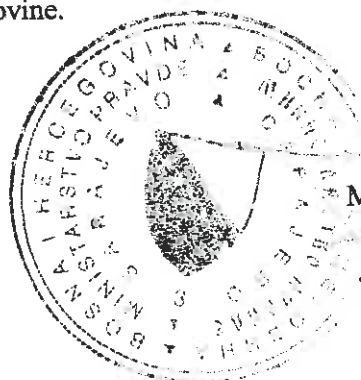
PREDMET: Mišljenje na Nacrt Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine; traži se

U prilogu akta dostavljamo vam Nacrt Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Nacrt zakona), radi pribavljanja mišljenja prije upućivanja Nacrta Zakona Vijeću ministara Bosne i Hercegovine na razmatranje.

Ovom prilikom ukazujemo na činjenicu da je Vijeće ministara Bosne i Hercegovine na svojoj 119. sjednici, održanoj 31.10.2017. godine, povodom razmatranja Izjašnjenja Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine u svezi sa zaključkom sa 117. sjednice održane 10.10.2017. godine, povodom razmatranja Nacrta zakona, odgodilo izjašnjavanje o Nacrtu zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, radi obavljanja dodatnih konzultacija, potrebnih usuglašavanja i pribavljanja novih mišljenja na tekst Nacrta zakona.

Sukladno naprijed navedenom, molimo vas da u skladu sa člankom 31. Poslovnika o radu Vijeća ministara Bosne i Hercegovine («Službeni glasnik BiH» broj 22/03), u što kraćem roku, dostavite svoje mišljenje na tekst Nacrta Zakona, kako bismo isti mogli uputiti na razmatranje Vijeću ministara Bosne i Hercegovine.

S poštovanjem,



MINISTAR

Josip Grubeša

Dostavljeno:
- Naslovu (x13),
- U spis

NACRT

Temeljem članka IV. 4. a) Ustava Bosne i Hercegovine, Parlamentarna skupština Bosne i Hercegovine, na __ sjednici Zastupničkog doma, održanoj _____ 2017. godine, i na __ sjednici Doma naroda, održanoj _____ 2017. godine, usvojila je

ZAKON

O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU U INSTITUCIJAMA BOSNE I HERCEGOVINE

Članak 1.

U Zakonu o radu u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13) u članku 1. iza stavka 3. dodaje se novi stavak 4. koji glasi:

„4. Na reguliranje radno-pravnog statusa uposlenih u udrugama i zakladama registriranim sukladno Zakonu o udrugama i zakladama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 32/01, 42/03, 63/08 i 76/11) ne primjenjuju se odredbe čl. 8., 9., članka 10. stavak 1. toč. a), b) i c), čl. 11., 56., 60., 61., 62., 63., 64., 65., 66., 67., 68., 69., 70., članka 71. stavak 1. točka a) alineje 8 i 10 i toč. e) i f), čl. 87. i 88. ovog zakona.“

Dosadašnji st. 4. i 5. postaju st. 5. i 6.

Članak 2.

U članku 2. stavak 1. točka b) na kraju teksta, iza riječi „ugovora o radu“, dodaju se riječi „ili rješenja“.

Točka d) mijenja se i glasi:

„d) pripravnik – lice određenog zvanja, odnosno zanimanja, koje prvi put zasniva radni odnos u tom zvanju odnosno zanimanju za koje je obrazovano, u cilju osposobljavanja za samostalan rad.“

Članak 3.

U članku 8. iza stavka 4. dodaju se novi st. 5., 6. i 7. koji glase:

„5. Procedura prijema uposlenika u radni odnos po raspisanom javnom oglasu mora se okončati u roku od četiri mjeseca od dana objave javnog oglasa.

6. Ukoliko se procedura prijema zaposlenika u radni odnos ne okonča u roku iz stavka 5. ovog članka poslodavac je dužan donijeti odluku o poništenju javnog oglasa.

7. Poslodavac ne može raspisati javni oglas za popunjavanje radnih mjesta koja su bila predmet poništenog javnog oglasa u roku od godinu dana od dana donošenja odluke o poništenju javnog oglasa.“

Dosadašnji st. 5., 6., 7., 8. i 9. postaju st. 8., 9., 10., 11. i 12.

Članak 4.

U članku 9. stavak 1. iza točke e) dodaje se nova točka f) koja glasi:

„f) ako je to posebnim zakonom propisano.“

Iza stavka 1. dodaje se novi stavak 2. koji glasi:

„2. Sa uposlenikom iz stavka 1. točka c) ovog članka, ne može se zaključiti novi ugovor na određeno vrijeme, bez raspisivanja javnog oglasa.“

Dosadašnji stavak 2. postaje stavak 3.

Članak 5.

U članku 10. iza stavka 1. dodaju se novi st. 2. i 3., koji glase:

„2. Sa osobom mlađom od 15 godina života ne može se zaključiti ugovor o radu, niti se ono može uposliti na bilo koju vrstu poslova.

3. Izuzetno od stavka 1. ovog članka, lice između 15 i 18 godina života (u daljem tekstu: maloljetnik), koje nije u postupku obveznog obrazovanja, može zaključiti ugovor o radu, odnosno uposliti se na poslovima u udrugama i zakladama koji ne ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, moral ili razvoj, uz suglasnost zakonskog zastupnika i pod uvjetom da od ovlaštenog ljekara ili nadležne zdravstvene ustanove pribavi ljekarsko uvjerenje kojim dokazuje da ima opću zdravstvenu sposobnost za rad.“

Dosadašnji stavak 2. postaje stavak 4.

Članak 6.

Iza članka 11. dodaje se članak 11a. koji glasi:

„Članak 11a.

1. Poslodavac je dužan voditi Knjigu evidencije o uposlenima i personalne dosjee uposlenih, čija će sadržina i način vođenja biti propisan Uputstvom o sadržini, načinu vođenja i čuvanja personalnih dosjea uposlenih u institucijama Bosne i Hercegovine i Uputstvom o sadržini i načinu vođenja Knjige evidencije o uposlenima.

2. Ministar pravde Bosne i Hercegovine će, u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona, donijeti Uputstva iz stavka 1. ovog članka.“

Članak 7.

U članku 12. stavak 1. riječi „stavka 6.“ zamjenjuju se riječima „stavka 9.“

Članak 8.

U članku 16. stavak 3. mijenja se i glasi:

„3. Za obavljanje poslova institucije propisanih pravilnikom o unutarnjoj organizaciji, čiji se obim nepredviđeno povećao, kao i radi zamjene duže vrijeme odsutnog uposlenika, može se zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme dok traju potrebe za obavljanjem tih poslova, odnosno do povratka odsutnog uposlenika, a najduže do tri godine.“

Iza stavka 3. dodaje se novi stavak 4. koji glasi:

„4. Poslodavac može sa određenim licem, radi obavljanja poslova koji su van djelatnosti poslodavca, zaključiti ugovor o djelu, u skladu sa općim propisima obligacionog prava.“

U dosadašnjem stavku 4. koji postaje stavak 5., riječi „dvije“, zamjenjuje se riječju: „tri“.

U dosadašnjem stavku 5. koji postaje stavak 6, riječi „dvije“, zamjenjuje se riječju: „tri“.

Članak 9.

U članku 18. stavak 3. broj: „15“ zamjenjuje se brojem „sedam“.

Članak 10.

U članku 22. iza stavka 4. dodaje se novi stavak 5., koji glasi:

„5. Trudnicama, počev od šestog mjeseca trudnoće i majkama sa djetetom do dvije godine života zabranjen je noćni rad.“

Članak 11.

U članku 25. u stavku 1. broj: „18“ zamjenjuje se brojem: „20“.

U stavku 2. broj: „18“ zamjenjuje se brojem: „20“.

Iza stavka 2. dodaje se novi stavak 3. koji glasi:

„3. Maloljetna osoba koja je u radnom odnosu u udrugama i zakladama ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.“

Članak 12.

U članku 28. stavak 1. i 2. mijenjaju se i glase:

1. Godišnji odmor može se koristiti u jednom ili u više dijelova.
2. Ako uposlenik koristi godišnji odmor u više dijelova, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 10 radnih dana u tijeku kalendarske godine, a preostali dio najkasnije do 30. lipnja naredne godine.

Članak 13.

Članak 30. mijenja se i glasi:

„Članak 30.

1. Uposlenik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće - plaćeno odsustvo, i to:
 - a) dva radna dana u slučaju stupanja u brak;
 - b) pet radnih dana u slučaju rođenja djeteta;
 - c) pet radnih dana u slučaju smrti člana uže obitelji;
 - e) dva radna dana u slučaju zadovoljavanja vjerskih, odnosno tradicijskih potreba, osim ako posebnim propisom ovo pravo nije uređeno na drugačiji način.
2. Članom uže obitelji u smislu stavka 1. točka c) ovog članka, smatra se: bračni i vanbračni supružnik, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na

izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojitelj, roditelji supružnika, djed i baka (po ocu i majci), brat i sestra, kao i osobe koje žive u zajedničkom domaćinstvu.

3. Izuzetno, poslodavac je dužan omogućiti uposleniku, na pismeni zahtjev, neplaćeno odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, odnosno tradicijskih potreba.

4. Ako uposlenik ne iskoristi pravo na odsustvo odobreno sukladno sa stavkom 1. ovog članka, nema pravo da u zamjenu iskoristi neke druge dane kao i da traži novčanu naknadu za one dane koje nije iskoristio.“

Članak 14.

U članku 34. riječi: „članka 36. stavak 1.“ zamjenjuju se riječima: „članka 35. stavak 1.“

Članak 15.

U članku 43. st. 1. i 2. mijenjaju se i glase:

„1. Jedan od roditelja djeteta sa psihofizičkim smetnjama u razvoju koje nije smješteno u odgovarajuću zdravstvenu ili socijalnu ustanovu, što se utvrđuje na osnovu nalaza i mišljenja ovlaštene zdravstvene ustanove, ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena radi pojačane njege i staranja o djetetu.

2. U slučaju da roditelj koristi pravo iz stavka 1. ovog članka, ostvaruje pravo na plaću za polovinu radnog vremena i naknadu plaće za drugu polovinu radnog vremena u istom iznosu, koja se isplaćuju na teret poslodavca.“

Iza stavka 2. dodaje se novi stavak 3. koji glasi:

„3. U slučaju da zakoni i drugi propisi entiteta i Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine na različit način reguliraju pitanje prava iz stavka 2. ovog članka, Vijeće ministara, odnosno poslodavac svojom odlukom uredit će ovo pitanje na jedinstven način utvrđivanjem najpovoljnijeg rješenja za korisnike ovog prava.

Dosadašnji stavak 3. postaje stavak 4.

Članak 16.

U dijelu III, poglavlje 4., u nazivu odjeljka b) riječi: „ili trajno“ brišu se.

Članak 17.

Članak 45. mijenja se i glasi:

„Članak 45.

1. Povreda na radu ili profesionalna bolest ne može štetno uticati na ostvarivanje prava uposlenika iz radnog odnosa.

2. Uposlenik je dužan, u roku od tri dana od dana nastupanja nesposobnosti za rad, pismeno ili usmeno, ili elektronski obavijestiti poslodavca.

3. Obavještenje iz stavka 2. ovog članka mogu dati i članovi uže obitelji i domaćinstva uposlenika.

4. Uposlenik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti, a za koga nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena institucija za odlučivanje o pravima iz zdravstvenog i mirovinsko-invalidskog osiguranja utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove.

5. Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje s rada, u smislu odredbi ovog članka, može podnijeti zahtjev nadležnom tijelu radi utvrđivanja radne i zdravstvene sposobnosti uposlenika, sukladno zakonu.“

Članak 18.

Iza članka 46. dodaje se članak 46a. koji glasi:

„Članak 46a.

1. Poslodavac će uputiti uposlenika nadležnom tijelu, radi utvrđivanja stepena njegove radne sposobnosti, ukoliko kroz utvrđivanje ocjene rezultata rada zaposlenika, ocijeni da je uposlenik zbog smanjene radne sposobnosti postigao lošije rezultate rada, kao i u slučaju kada uposlenik odsustvuje sa rada zbog korištenja bolovanja neprekidno godinu dana ili godinu i šest mjeseci u prekidima u periodu od dvije godine.
2. Od primjene odredaba stavka 1. ovog člana izuzete su odredbe ovog Zakona koje se odnose na zaštitu žene i materinstva.
3. Troškove upućivanja uposlenika nadležnom tijelu, radi utvrđivanja stepena njegove radne sposobnosti, snosi poslodavac“.

Članak 19.

U dijelu III, poglavlje 4., iza odjeljka b) dodaje se novi odjeljak

„c) Posebna zaštita mlađih uposlenika“.

Iza članka 47. dodaje se članak 47a. i glasi:

Članak 47a.

1. Uposlenik mlađi od 18 godina ne može biti raspoređen da radi na radnim mjestima za koja je utvrđeno da su radna mjesta sa povećanim rizikom, ili na naročito teškim fizičkim poslovima, na radovima koji se obavljaju pod zemljom ili pod vodom, kao i na drugim poslovima koji bi mogli da predstavljaju povećan rizik po njegov život, zdravlje i psiho-fizički razvitak.
2. Poslove iz stavka 1. ovog članka pravilnikom utvrđuje rukovoditelj institucije.
3. Puno radno vrijeme uposlenog mlađeg od 18 godina ne može da se utvrdi u trajanju dužem od 35 časova tjedno, niti dužem od osam časova dnevno.
4. Poslodavac je dužan da uposlenike mlađe od 18 godina, najmanje jednom u tijeku kalendarske godine, o svom trošku uputi kod nadležne medicinske ustanove na ocjenu radne sposobnosti.

Članak 20.

U dijelu III, poglavlje 6., naziv odjeljka b) mijenja se i glasi: „b) Naknada plaće“.

Članak 21.

Članak 50. mijenja se i glasi:

„Članak 50.

1. Uposlenik ima pravo na naknadu plaće za period odsustvovanja sa rada u sljedećem slučaju:

- a) korištenja godišnjeg odmora;
- b) korištenja plaćenog odsustva;
- c) prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje uposlenik nije kriv (stanje prirodne i druge nesreće proglašeno od strane nadležne institucije različitog nivoa vlasti u Bosni i Hercegovini);
- d) korištenja prava na rad sa polovinom radnog vremena sukladno ovom zakonu
- e) privremene spriječenosti za rad zbog bolesti;
- f) porodijskog ili roditeljskog odsustva;
- g) 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 Vijeća ministara BiH - za institucije BiH koje se finansiraju 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."

Članak 22.

U dijelu II, poglavlje 6., iza odjeljka b) dodaje se novi odjeljak c) koji glasi: „c) Ostale naknade“.

Članak 23.

Iza članka 50. dodaje se novi članak 50a. koji glasi:

„Članak 50a.

1. Uposlenik ima pravo na ostale vrste naknada i to za:

- a) troškove prijevoza na posao i sa posla;
- b) prehranu za vrijeme rada;
- c) regres za godišnji odmor;
- d) slučaj teške povrede na radu uposlenika, teške bolesti i invalidnosti uposlenika ili njegovog člana uže obitelji i smrti člana uže obitelji uposlenika;

- e) jubilarne nagrade;
 - f) otpremninu pri odlasku u mirovinu;
 - g) prekovremeni rad, rad tokom neradnih dana, noćni rad i rad u danima državnih praznika;
2. Uposlenik može ostvariti pravo na naknadu za:
- a) obrazovanje i stručno usavršavanje;
 - b) troškove smještaja, naknadu za odvojen život i naknadu za privremeno raspoređivanje;
 - c) rad u upravnim odborima, nadzornim i drugim radnim tijelima
 - d) obavljanje poslova drugog radnog mjesta uposlenika.
3. Pravo na naknadu u slučaju smrti uposlenika pripada članu njegove uže obitelji ili užeg domaćinstva.
4. Uposlenik ima pravo na naknadu troškova u svezi sa službenim putovanjem, kao što su: dnevnice, troškovi prijevoza 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 Vijeća ministara BiH donijetim na osnovu ovlaštenja propisanih zakonom – 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 članka utvrđuje se:
- a) zakonom ili podzakonskim aktom Vijeća ministara BiH donijetim na osnovu ovlaštenja propisanih zakonom – 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.“

Članak 24.

U članku 53a. iza stavka 5. dodaje se stavak 6. koji glasi:

„6. Ocjenjivanje rada uposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine vrši se sukladno sa odredbama ovog zakona i odredbama Pravilnika o ocjenjivanju rada uposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine, koji će donijeti Vijeće ministara Bosne i Hercegovine na prijedlog Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine, u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona, odnosno aktom poslodavca.“

Članak 25.

U članku 54. stavak 1. mijenja se i glasi:

„1. Sa pripravnikom poslodavac zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme radi stručnog osposobljavanja sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru i podzakonskom aktu koji donosi Vijeće ministara za prijem pripravnika visoke školske spreme i planom poslodavca za ostale uposlene.“

Iza stavka 3. dodaje se stavak 4. koji glasi:

„4. Ugovor o radu sa pripravnikom se zaključuje u pisanoj formi i jedan primjerak istog se dostavlja nadležnom zavodu za zapošljavanje u roku od pet dana od njegovog zaključivanja, radi evidencije i kontrole.“.

Članak 26.

U članku 60. stavak 3. iza točke k) dodaje se nova točka l) koja glasi:

„l) diskriminacija, te nasilje na osnovu spola ili spolne orijentacije, uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje, kao i svaki drugi oblik diskriminacije, sukladno zakonu kojim se regulira ova oblast;“.

Dosadašnja točka l) postaje točka m).

Članak 27.

Iza članka 70. dodaje se članak 70a. koji glasi:

„Članak 70a.

Institucije Bosne i Hercegovine ili pravne osobe koje osnivaju institucije Bosne i Hercegovine, koji zbog broja uposlenih ne mogu obezbijediti adekvatan broj članova povjerenstva iz članka 61. stavak 4., članka 64. stavak 2. i članka 70. st. 2. i 4., mogu imenovati za članove povjerenstva i predstavnike drugih institucija ili drugih pravnih osoba koje osnivaju institucije Bosne i Hercegovine.“.

Članak 28.

U članku 71. stavak 1. u točki a) iza prve alineje dodaju se druga i treća alineja koje glase:

- Izuzetno od stavka 1. točka a) alineja prva, uposleniku koji ima 40 godina staža oiguranja zbog uplate beneficiranog radnog staža, neće po sili zakona biti raskinut ugovor o radu do navršenih 60 godina života ukoliko je to uvjet prema propisu entiteta u kojem zaposlenik ima prijavljeno prebivalište.
- Uposlenik koji je prema propisu entiteta na kojem ima prijavljeno prebivalište stekao uvjete za odlazak u mirovinu koristeći beneficiran staž i prije onih navedenih u prvoj alineji ovog članka, može otići u mirovinu kad zadovolji te uvjete samo na lični zahtjev.

Dosadašnje druga, treća, četvrta, peta, šesta, sedma, osma, deveta, deseta i 11. alineja postaju alineja četvrta, peta, šesta, sedma, osma, deveta, deseta, 11., 12. i 13.

U članku 71. stavak 1. točka a) dosadašnja alineja četvrta mijenja se i glasi:

„- ako zbog izdržavanja kazne zatvora zbog počinjenog kaznenog djela sa umišljajem uposlenik odsustvuje s rada duže od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne zatvora;“.

U točki f) ispred prve alineje dodaju se nove dvije alineje koje glase:

„- ako uposlenik prilikom prijema u radni odnos prećuti činjenice iz članka 11. stavak 1. ovog zakona ili ne otkloni smetnje u roku utvrđenom u članku 11. stavak 3. ovog zakona;

- ako je uposlenik pravomoćno osuđen za kazneno djelo koje ga čini nepodobnim za rad u institucijama BiH;“.

Zadnja alineja briše se.

Dosadašnje prva, druga, treća, četvrta, peta, šesta, sedma, osma i deveta alineja postaju alineja treća, četvrta, peta, šesta, sedma, osma, deveta, deseta i 11.

Članak 29.

U članku 79. stavak 1. mijenja se i glasi:

„1. Otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana u slučaju da uposlenik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu, izuzev u slučaju sporazumnog raskida ugovora o radu.“.

Članak 30.

Iza poglavlja 14. dodaje se novo poglavlje 14a. i čl. 81a., 81b., 81c., 81d., 81e., 81f., 81g. i 81h., koji glase:

„14a. Otkaz ugovora o radu u udrugama i zakladama

Članak 81a.

1. Poslodavac može otkazati ugovor o radu uposleniku uz propisani otkazni rok, u slučaju:

a) prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga ili

b) kada zaposlenik nije u mogućnosti da izvršava svoje obveze iz ugovora o radu.

2. Otkaz zbog nastanka okolnosti iz stavka 1. ovog članka moguć je samo ako poslodavac, imajući u vidu veličinu, kapacitet i ekonomsku situaciju poslodavca i radne sposobnosti uposlenika, ne može uposlenika rasporediti na drugo radno mjesto ili ga ne može obrazovati, odnosno osposobiti za rad na drugim poslovima.

3. Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu stavka 1. točka a) ovog članka, poslodavac namjerava da uposli lice sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije upošljavanja drugog lica dužan je ponuditi uposlenje onom uposleniku čiji je ugovor o radu otkazan.

Članak 81b.

1. Poslodavac može otkazati ugovor o radu uposleniku, bez obveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju kada je uposlenik odgovoran za povredu radnih obveza iz ugovora o radu, koje su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od uposlenika da nastavi radni odnos.

2. Ugovor o radu ne može se otkazati uposleniku bez prethodnog pismenog upozorenja uposleniku.

3. Pismeno upozorenje uposleniku sadrži opis povrede radne obveze za koje se uposlenik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkaže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se takva povreda radne obveze iz ugovora o radu ponovi.

Članak 81c.

Neopravdani razlozi za otkaz su:

- a) privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili povrede;
- b) podnošenje priziva ili tužbe odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima izvršne vlasti;
- c) obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornoj osobi ili nadležnom tijelu državne vlasti.

Članak 81d.

1. Uposlenik može otkazati ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka u slučaju da je poslodavac odgovoran za povredu obveza iz ugovora o radu, a koje su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od uposlenika da nastavi radni odnos kod poslodavca.
2. U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stavka 1. ovog člana uposlenik ima sva prava sukladno zakonu, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane poslodavca.

Članak 81e.

Ugovor o radu, u slučaju iz čl. 81b. i 81d. ovog zakona, može se otkazati u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

Članak 81f.

Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada uposlenika, obavezan je omogućiti uposleniku da se izjasni o istom.

Članak 81g.

U slučaju otkazivanja ugovora o radu u smislu članka 81a. ovog zakona, poslodavac je dužan, u slučaju spora pred Sudom Bosne i Hercegovine, dokazati postojanje razloga za otkaz.

Članak 81h.

1. Otkaz se daje u pisanoj formi, a može ga dati poslodavac i uposlenik.
2. Poslodavac je obavezan, u pisanoj formi, obrazložiti otkaz uposleniku.
3. Otkaz se dostavlja uposleniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje.“

Članak 31.

Članak 83. mijenja se i glasi:

„Članak 83.

1. Uposlenik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.
2. Ako poslodavac u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ne udovolji tom zahtjevu, uposlenik može u daljem roku od 15 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

3. Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može zahtijevati i uposlenik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog člana.

Članak 32.

U članku 86f. u stavku 1. riječi: "može pokrenuti pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete sukladno zakonu.", zamjenjuju se riječima: „zaštitu prava ostvaruje u postupku pred nadležnim sudom, sukladno zakonu kojim je regulirana ta oblast.“

Članak 33.

Članak 92. mijenja se i glasi:

„Članak 92.

1. Reprezentativni sindikat označava jedan ili više sindikata registriranih u Ministarstvu pravde BiH, koji zajednički nastupaju, a čije članstvo čini većina uposlenika jednog poslodavca.
2. Reprezentativni sindikat može zastupati uposlenike jednog ili više poslodavaca.“

Članak 34.

Iza članka 92. dodaju se novi čl. 92a. i 92b. koji glase:

„Članak 92a.

1. Ispunjenost uvjeta za dodjelu reprezentativnosti sindikata utvrđuje Ministarstvo pravde BiH na zahtjev sindikata koji zadovoljava ovim zakonom propisane uvjete.
2. Uz zahtjev se podnose dokazi o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti utvrđenih u članku 92. ovog zakona i izjava lica ovlaštenog za zastupanje i predstavljanje sindikata.
3. Po zahtjevu iz stavka 1. ovog članka Ministarstvo pravde BiH će sačiniti prijedlog rješenja u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva i uputiti ga Vijeću ministara na usvajanje.

Članak 92b.

1. Sindikat kome je Vijeće ministara potvrdilo reprezentativnost sukladno ovom zakonu, dužno je najmanje jednom godišnje dostavljati izvješće Ministarstvu pravde BiH o broju članova, a u slučaju da mu se broj članova smanji ispod zakonom propisanog minimuma, dužno je bez odlaganja obavijestiti Ministarstvo pravde BiH.
2. Ministarstvo pravde BiH vodi evidenciju o broju članova sindikata, kome je Vijeće ministara potvrdilo reprezentativnost sukladno ovom zakonu.
2. U slučaju da Ministarstvo pravde BiH utvrdi da se broj članova smanjio ispod propisanog minimuma sukladno stavku 1. ovog članka, dužno je odmah po saznanju predložiti Vijeću ministara da ukine status reprezentativnosti.“

Članak 35.

Iza članka 97. dodaje se novi dio IIIa i čl. 97a. i 97b. koji glase:

„IIIa - POSEBNE VRSTE UGOVORA

1. Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova koji nisu predviđeni Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji

Članak 97a.

1. Za obavljanje vanrednih poslova koji nisu propisani pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji, može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova pod uvjetom da ti poslovi ne traju duže od 60 radnih dana u kalendarskoj godini.
2. Izuzetno od odredaba stavka 1. ovog članka za poslove implementacije projekata koje financiraju donatori, poslodavac može zaključiti ugovor o obavljanju tih poslova, koji se odnose na obavljanje poslova projektnog zadatka do okončanja projekta, odnosno do isteka financiranja projekta.
3. Osobi koja obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada, naknada za troškove prijevoza na posao i sa posla, naknada za prehranu za vrijeme rada pod istim uvjetima kao i za uposlenike u institucijama Bosne i Hercegovine, te druga prava sukladno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.
4. Ugovor iz stavka 1. ovog članka zaključuje se u pisanoj formi te sadrži, naročito, podatke o:
 - a) nazivu i sjedištu poslodavca;
 - b) imenu, prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu osobe sa kojom se zaključuje ugovor;
 - c) trajanju ugovora;
 - d) datumu početka rada;
 - e) mjestu rada;
 - f) opisu poslova zbog kojih se ugovor zaključuje;
 - g) uvjetima i načinu izvršenja poslova;
 - h) dužini i rasporedu radnog vremena;
 - i) odmoru u toku radnog dana;
 - j) visini, roku i načinu isplate naknade za izvršeni posao i ostalih naknada.

Članak 97b.

1. Postupak izbora lica sa kojim se zaključuje ugovor iz članka 97a. uredit će se pravilnikom o postupku i načinu izbora te kriterijima za izbor, koji će donijeti Vijeće ministara BiH na prijedlog Ministarstva pravde BiH u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog Zakona.
2. Izuzetno, može se zbog naručite hitnosti, zaključiti ugovor sa licem bez provođenja postupka utvrđenog Pravilnikom iz stavka 1. ovog članka, s tim da takav ugovor ne može trajati duže od dva mjeseca za te poslove.“

Članak 36.

U članku 99. dodaje se stavak 2. koji glasi:

„2. Na postupak inspekcijskog nadzora od strane Upravne inspekcije primjenjuju se odredbe Zakona o upravi.“

Članak 37.

Članak 100. briše se.

Članak 38.

Članak 102. mijenja se i glasi:

„Članak 102.

1. Novčanom kaznom u iznosu od 2.000 KM do 5.000 KM kaznit će se poslodavac za prekršaj, ako:

- a) stavlja u nepovoljniji položaj osobu koja traži uposlenje kod poslodavca, od uposlenika (članak 6.);
- b) primi u radni odnos lice, suprotno utvrđenoj proceduri ili općim i posebnim uslovima i ograničenjima (čl. 8., 9., 10. i 11.);
- c) ne donese odluku o poništenju javnog oglasa (članak 8. stavak 6.);
- d) ne vodi Knjigu evidencije o uposlenima i personalne dosjee uposlenih (članak 11a.);
- e) zaključi ugovor o radu, koji ne sadrži podatke propisane u članku 12. ovoga zakona;
- f) uputi uposlenika na rad u inozemstvo bez propisanih uvjeta (članak 13.);
- g) od uposlenika traži podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom (članak 14.);
- h) postupa suprotno članku 15. ovoga zakona;
- i) sklopi ugovor o radu sa uposlenikom u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju dužem od 40 sati tjedno (članak 19.);
- j) uvede prekovremeni rad suprotno odredbama ovog zakona ili ne obavijesti nadležno tijelo o uvođenju prekovremenog rada (članak 21.);
- k) uposleniku ne omogući pravo korištenja godišnjeg odmora, ili mu plati naknadu na ime neiskorištenog godišnjeg odmora (članak 29.);
- l) ne poštuje utvrđena prava žene za vrijeme trudnoće, porodiljnog dopusta i njege djeteta (članak od 34. do 43.);
- m) otkáže uposleniku ugovor o radu suprotno članku 44. ovog zakona;
- n) ne vrati uposlenika na poslove na kojima je radio prije nastupanja nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove (članak 45. stavak 4.);
- o) uposleniku ne ponudi druge poslove (član 46. stavak 1.);
- p) otkáže ugovor o radu uposleniku suprotno članku 47. ovog zakona;
- r) postupi suprotno članku 52. ovog zakona;
- s) zaključi ugovor o radu s pripravnikom na period duži od roka utvrđenog u članku 54. stavak 3. ovog zakona;
- t) ugovor o volonterskom radu ne zaključi u pisanoj formi (članak 55.);
- u) donese odluku o prestanku radnog odnosa uposlenika suprotno čl. 71. i 88.;
- v) uposleniku otkáže ugovor o radu bez propisanog otkaznog roka (članak 79.);

z) ne ispuni obveze prema uposleniku iz članka 80. stavak 1. ovog zakona;

aa) vrši diskriminaciju (čl. 86a. i 86b.) ili seksualno uznemiravanje, uznemiravanje na osnovu spola, nasilje na osnovu spola ili mobing, odnosno propusti da poduzme efikasne mjere sprečavanja ili poduzme mjere prema uposleniku (članak 86e.);

bb) uposleniku onemogućiti pravo na štrajk (članak 95.);

cc) uposlenika stavi u nepovoljniji položaj zbog organiziranja ili učesća u štrajku (članak 97. stavak 2.);

dd) sa osobom koja obavlja privremene i povremene poslove i poslove po osnovu ugovora o djelu nije zaključio ugovor sukladno čl. 97a. i 97b.

2. Novčanom kaznom u iznosu od 500 KM do 3.000 KM kaznit će se odgovorna osoba kod poslodavca ako učini prekršaj iz stavka 1. ovog članka.“

Članak 39.

U članku 104. stavak 3. mijenja se i glasi:

„3. Ukoliko je propisima entiteta i Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine propisana obveza uposlenika da posjeduje radnu knjižicu, na dan kada počne raditi, uposlenik je dužan predati poslodavcu radnu knjižicu, o čemu mu poslodavac izdaje pismenu potvrdu, a na dan prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan vratiti uposleniku radnu knjižicu, a uposlenik vratiti poslodavcu potvrdu.“

U članku 104. st. 4., 5. i 6. se brišu.

Dosadašnji stavak 7. postaje stavak 4.

U članku 104. dosadašnji stavak 7. mijenja se i glasi:

“Na dan prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan vratiti uposleniku originale dokumenata vezanih za njegovo obrazovanje i stručno usavršavanje, s tim da će u personalnom dosjeu uposlenika zadržati kopije istih, te na njegov zahtjev izdati potvrdu o poslovima koje je obavljao i dužini trajanja radnog odnosa kod navedenog poslodavca, u koju se ne mogu unositi podaci koji bi uposleniku otežali zaključivanje novog ugovora o radu.“

Član 40.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku BiH“.

PSBiH, broj ____/16

_____ 2016. godine

Sarajevo

Predsjedavajući
Zastupničkog doma
Parlamentarne skupštine BiH

Predsjedavajući
Doma naroda
Parlamentarne skupštine BiH

OBRAZLOŽENJE

1. USTAVNI TEMELJ

Ustavni temelj za donošenje ovog zakona sadržan je u članku IV 4. a) Ustava Bosne i Hercegovine, prema kojem je Parlamentarna skupština Bosne i Hercegovine ovlaštena za donošenje zakona.

2. RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA

Razlozi za donošenje Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Zakon) zasnivaju se na stvarnim potrebama rada proizišlim iz praktične primjene Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05 i 60/10) (u daljnjem tekstu: Zakon o radu), kao i na osnovu inicijative institucija Bosne i Hercegovine, i to: Ministarstva civilnih poslova Bosne i Hercegovine, Ministarstva finansija i trezora Bosne i Hercegovine, Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine i Tužilaštva Bosne i Hercegovine, te određenog broja nevladinih organizacija.

3. CILJ DONOŠENJA ZAKONA

Cilj izmjena i dopuna Zakona o radu je unaprijeđenje postojećih procedura, te prevazilaženje pojedinih nedorečenosti u postojećim odredbama, koje su identifikovane u postupku primjene Zakona o radu, a kojima bi se omogućila dosljednija provedba njegovih odredaba.

4. PRINCIPI NA KOJIMA SE ZAKON TEMELJI

Ovim zakonom unaprijeđena su postojeća zakonska rješenja sukladno temeljnim principima koji se odnose na zaštitu prava na rad, slobodu rada, jednakost, transparentnost, zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, zaštitu sindikalnih prava i ostalih prava sukladno međunarodnim standardima.

5. OBRAZLOŽENJE PREDLOŽENIH PRAVNIH RJEŠENJA

Odredbama Zakona poboljšana su postojeća rješenja sukladno zahtjevima i potrebama prakse, objašnjene i preciznije definisane pojedine odredbe, kako bi se omogućila što lakša, brža i jednostavnija primjena propisa.

Člankom 1. Zakona izvršene su izmjene i dopune članka 1. Zakona o radu na način da se dodaje novi stavak 4. kojim se propisuje koje odredbe Zakona o radu se neće primjenjivati na reguliranje radno-pravnog statusa uposlenih u udrugama i zakladama koje su se registrirale sukladno Zakonu o udrugama i zakladama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 32/01, 42/03, 63/08 i 76/11), a iz razloga specifičnosti rada ovih pravnih osoba.

Člankom 2. U institucijama postoji veći broj uposlenika na koji se odnosi predmetni zakon, a koji radni odnos zasnivaju na osnovu rješenja rukovodioca institucije.

Nadalje, propisuje se nova definicija pripravnika zbog preciziranja norme, zbog usaglašavanja teksta norme sa uobičajenim izrazima koji se odnose na definiranje pojma pripravnika u smislu zanimanja koje podrazumijeva odgovarajuća znanja, sposobnosti i vještine stečene u obavljanju određenih poslova i koje pripravnik stekne u izvršavanju poslova u ovom statusu.

Člankom 3. propisane su nove odredbe koje se odnose na okončanje procedure prijema zaposlenika po javnom oglasu, kako bi se spriječila zloupotreba instituta „javni oglas“, iz kog razloga je predložena obveza poslodavca da donese odluku o poništenju istog, ukoliko se procedura ne okonča u propisanom roku, kao i rok kada poslodavac može ponovo raspisati javni oglas za popunjavanje radnih mjesta koja su bila predmetom poništenja javnog oglasa.

Člankom 4. Na inicijativu Samostalnog sindikata državnih i policijskih službenika i zaposlenika u institucijama BiH, sudskoj vlasti i javnim ustanovama Bosne i Hercegovine dodana je nova točka f) kojom se propisuje da se javni oglas ne raspisuje ako je to posebnim zakonom propisano. Na primjer u Zakonu o obavještajno sigurnosnoj agenciji BiH postoji izuzetak od raspisivanja javnog oglasa za neka radna mjesta.

Također, dopunjena je odredba članka 9. Zakona o radu, na način da su precizirane odredbe koje se odnose na zasnivanje radnog odnosa bez raspisivanja javnog oglasa do tri mjeseca u smislu da poslodavac koji je sa uposlenikom zaključio ugovor o radu do tri mjeseca ne može zaključiti novi ugovor na određeno vrijeme, bez raspisivanja javnog oglasa u cilju onemogućavanja zloupotrebe primjene Zakona o radu u ovom dijelu.

Člankom 5. su u članku 10. Zakona o radu iza stavka 1. dodati novi st. 2. i 3. kojim se definira nemogućnost zasnivanja radnog odnosa sa osobom mlađom od 15 godina, odnosno mogućnost zasnivanja radnog odnosa u udrugama i zakladama sa maloljetnicima u smislu odredbi ovog zakona, od 15 do 18 godina života, radi obavljanja lakših poslova primjerenih godinama života, koji ne ugrožavaju njihovu sigurnost, zdravlje, moral ili razvoj uz saglasnost zakonskog zastupnika i pod uvjetom da od ovlaštenog ljekara ili nadležne zdravstvene ustanove pribavi ljekarsko uvjerenje, kojim dokazuje opću zdravstvenu sposobnost za rad.

Članom 6. dodat je novi članak 11 a. kojim se propisuje obveza vođenja evidencija uposlenih u organima uprave i institucijama sa javnim ovlaštenjima kako bi se na jednom mjestu na brz i efikasan način mogli utvrditi kadrovski kapaciteti uposlenih u instituciji, kao i status uposlenih. Sadržaj i način vođenja evidencija će biti propisan Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja Knjige evidencije o uposlenima i personalnih dosjea, koji će donijeti ministar pravde Bosne i Hercegovine u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Člankom 7. Izvršena je izmjena radi pravilnog pozivanja, a radi usklađivanja sa člankom 3. ovih izmjena i dopuna.

Člankom 8. je precizirana odredba članka 16. stavak 3., u smislu utvrđivanja uvjeta pod kojim se može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme u slučaju kada se za određeni posao, koji je već propisan pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji, obim poslova nepredviđeno povećao ili je riječ o zamjeni duže vrijeme odsutnog uposlenika sukladno zakonu, kao i iz razloga razdvajanja, kroz predložene odredbe čl. 97a. i 97b., poslova koji po svojoj prirodi traju određeni vremenski period, a koji nisu obuhvaćeni poslovima iz osnovne nadležnosti rada organa uprave, za koje samim time nije potrebno zasnivati radni odnos tj. za privremene i povremene poslove, kao i iz razloga harmonizacije ovih odredaba sa zakonima o radu na drugim nivoima vlasti unutar Bosne i Hercegovine kao i zemalja u okruženju.

Člankom 9. mijenja se odredba članka 18. stavak 3. tako da je otkazni rok u slučaju kada uposlenik ne zadovolji na probnom radu i kada poslodavac otkazuje zaposleniku ugovor o radu, skraćen sa 15 na sedam dana, sukladno potrebama rada, a čime se omogućava poslodavcu da zasnije radni odnos sa drugim licem, koje će se u što kraćem roku moći kvalitetno uključiti u proces rada, kao i radi usaglašavanja ove odredbe sa propisima na ostalim nivoima vlasti u Bosni i Hercegovini.

Člankom 10. je u članku 22. iza stavka 4. dodat novi stavak 5. kojim se trudnicama, počev od šestog mjeseca trudnoće i majkama sa djetetom do dvije godine života zabranjen je noćni rad.

Ovom odredbom je izvršeno usaglašavanje odredaba Zakona o radu sa odredbama Evropske socijalne povelje, koju je Bosna i Hercegovina ratifikovala 2008. godine, a u cilju zabrane noćnog rada trudnicama počev od šestog mjeseca trudnoće i majkama sa djetetom do dvije godine života.

Člankom 11. mijenja se i dopunjuje članak 25. u cilju usaglašavanja i ujednačavanja uvjeta za korištenje godišnjeg odmora za sve uposlene u institucijama Bosne i Hercegovine na koje se primjenjuju odredbe Zakona o radu, odnosno odredbe Zakona o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH”, br. 19/02, 35/03, 4/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05, 2/06, 32/07, 43/09, 8/10 i 40/12). Propisano je i minimalno trajanje godišnjeg odmora maloljetnika koji su u radnom odnosu u udrugama i zakladama a sukladno preporukama Svjetske banke.

Člankom 12. izmijenjen je članak 28., te je predviđeno da se godišnji odmor može koristiti u jednom ili u više dijelova. Ova izmjena članka 28. uslijedila je na inicijativu nekih od institucija Bosne i Hercegovine. Naime, prvi dio godišnjeg odmora se koristi bez prekida u trajanju od najmanje 10 radnih dana u tijeku kalendarske godine, jer je cilj korištenja godišnjeg odmora u suštini obnova radnih sposobnosti i potencijala uposlenog, odnosno zaštita zdravlja uposlenog. Obzirom da je odredbama Konvencije 132 o plaćenom godišnjem odmoru propisano da se godišnji odmor može koristiti u više dijelova, s tim da jedan dio mora biti u trajanju od dvije radne sedmice neprekidno predložena je izmjena Zakona u navedenom smislu.

Člankom 13. izmijenjen je članak 30. Zakona o radu na način da je predloženom normom pojašnjeno i precizirano trajanje i uvjeti za korištenje prava uposlenika na plaćeno odsustvo, jer je nepreciznost norme u praksi dovodila u dilemu koji je maksimalan broj radnih dana plaćenog odsustva za određene slučajeve koje zaposleni može koristiti. Također, precizirano je tko se smatra članom uže obitelji i domaćinstva u smislu odredaba ovog Zakona, kao i pravo na neplaćeno odsustvo za zadovoljavanje vjerskih, odnosno tradicijskih potreba u toku kalendarske godine. Predloženim izmjenama okvirno je izvršeno usaglašavanje odredaba ovog članka sa odredbama propisa iz ove oblasti na ostalim nivoima vlasti u Bosni i Hercegovini.

Člankom 14. izmijenjen je članak 34. kojim je ispravljena tehnička greška.

Člankom 15. na inicijativu Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine, Udruženja za podršku osobama sa intelektualnim teškoćama na području Kantona Sarajevo „Oaza“ i Udruženja oboljelih od cerebralne dječije paralize Kantona Sarajevo izmijenjen je stavak 1. članka 43. Zakona o radu radi usklađivanja odredaba istog sa odredbama Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine i Zakona o radu Republike Srpske. Naime, kroz predloženu izmjenу data je mogućnost da pravo na skraćeno radno vrijeme ima i jedan od oba zaposlena roditelja, a ne samo samohrani roditelj. U cilju omogućavanja provedbe ove norme predloženo je i donošenje podzakonskog akta od strane nadležnog organa kako bi prava po ovom osnovu uposleni u institucijama Bosne i Hercegovine odnosno kod poslodavca ostvarivali na identičan način, te kako bi se promovirala zaštita ostvarivanja, pod istim uvjetima, ličnih i kolektivnih ljudskih prava i sloboda u cjelosti. Pored navedenog, pitanje naknade za rad sa polovinom radnog vremena je uređeno na način koji odgovara činjeničnom stanju, naime roditelj koji koristi ovo pravo de facto radi pola radnog vremena i za to će dobiti plaću (odnosno biće mu isplaćen iznos novca za izvršeni posao) a za drugi dio radnog vremena, tijekom kojeg zaposlenik de facto neće raditi biće mu isplaćena naknada plaće ali ne i plaća jer isti nije radio cijelo radno vrijeme i nije stekao zakonske uvjete da mu bude isplaćena plaća po tom osnovu.

Člankom 16. izbrisana je riječ „trajno“ iz naslova poglavlja 4. odjeljak b) iz razloga što se odredbama ovog odjeljka reguliraju prava uposlenika privremeno nesposobnih za rad, dok je trajna nesposobnost za rad osnov za ostvarivanje prava za penzionisanje, odnosno prestanak radnog odnosa.

Člankom 17. izmijenjen je članak 45. Zakona o radu radi preciziranja odredaba istog i propisivanja postupka o načinu obavještanja poslodavca od strane uposlenika ili članova njegove uže obitelji ili domaćinstva u slučaju nastupanja privremene nesposobnosti za rad.

Člankom 18. dodat je novi članak 46a. kojim je propisana mogućnost poslodavca da uputi uposlenika nadležnom organu radi utvrđivanja radne sposobnosti, ukoliko smatra da je kod

uposlenika nastupila smanjena radna sposobnost ili nesposobnost za rad, u slučaju kada uposlenik zbog smanjene radne sposobnosti postiže lošije rezultate rada, kao i u slučaju kada se uposlenik nalazi na bolovanju neprekidno duže od godinu dana ili u trajanju od godinu i šest mjeseci u periodu od dvije godine. Također, odredbama stavka 2. izuzeta je primjena odredaba ovog Zakona koje se odnose na zaštitu žena i materinstva.

Člankom 19. je u dijelu III, poglavlje 4., iza odjeljka b) dodat odjeljak c) Posebna zaštita mlađih uposlenika, na način da je iza članka 47. dodat članak 47a. i glasi kojim se propisuje da uposlenik mlađi od 18 godina ne može biti raspoređen da radi na radnim mjestima za koja je utvrđeno da su radna mjesta sa povećanim rizikom, ili na naročito teškim fizičkim poslovima, na radovima koji se obavljaju pod zemljom ili pod vodom, kao i na drugim poslovima koji bi mogli da predstavljaju povećan rizik po njegov život, zdravlje i psiho-fizički razvoj. Nadalje se stavkom 2. propisuje da poslove iz stavka 1. ovog članka pravilnikom utvrđuje rukovoditelj institucije, dok se stavkom 3. propisuje da se puno radno vrijeme uposlenog mlađeg od 18 godina ne može utvrditi u trajanju dužem od 35 časova tjedno, niti dužem od osam časova dnevno. Stavkom 4. propisuje se da je poslodavac dužan da uposlene mlađe od 18 godina, najmanje jednom u tijeku kalendarske godine, o svom trošku uputiti kod nadležne medicinske ustanove na ocjenu radne sposobnosti.

Navedenim odjeljkom izvršeno je usaglašavanje odredaba ovog zakona sa Europskom socijalnom poveljom.

Čl. 20. – 23. jasnije je definirano pravo na naknadu plaće i ostale naknade prema uputi Ministarstva finansija i trezora.

Člankom 24. izmijenjen je članak 53a. na način da se dodaje stavak 6. kojim je propisano da će se ocjenjivanje rada zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine detaljnije definirati Pravilnikom o ocjenjivanju rada zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine, koji donosi Vijeće ministara Bosne i Hercegovine na prijedlog Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine.

Člankom 25. izmijenjen je članak 54. Predloženom izmjenom precizno je definirano na koji način se sa pripravnikom može zaključiti ugovor o radu i propisano je da se jedan primjerak ugovora o radu sa pripravnikom dostavlja i nadležnom zavodu za zapošljavanje radi evidencije i onemogućavanja ostvarivanja ovog prava osobama koje su već odradile pripravnički staž.

Člankom 26. je u članku 60. stavak 3. iza točke k) dodata nova točka l) kojom se diskriminacija, te nasilje na osnovu spola ili spolne orijentacije, uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje, kao i svaki drugi oblik diskriminacije, sukladno zakonu kojim se regulira ova oblast, definira kao teža povreda službene dužnosti.

Člankom 27. je u cilju omogućavanja dosljedne primjene i provedbe odredaba zakona koje se odnose na imenovanje članova stegovnih povjerenstava i povjerenstava za utvrđivanje odgovornosti za štetu, a na prijedlog pojedinih institucija Bosne i Hercegovine koje imaju manji broj uposlenih predložena je odredba članka 70a.

Člankom 28. izmijenjen je članak 71. u dijelu odredaba stava 1. točka a) i to na način da je: - iza prve alineje dodata nova alineja druga kojom je propisano da uposleniku koji ima pravo na starosnu mirovinu zbog uplate beneficiranog radnog staža, neće biti raskinut ugovor po sili zakona dok ne navršši 60 godina života ako je to uvjet prema propisu entiteta na kojem ima prijavljeno prebivalište. Da bismo izjednačili uposlenike koji imaju prijavljeno prebivalište u oba enteita, predviđeno je drugom alinejom da uposlenik koji je prema propisu entiteta u kojem ima prijavljeno prebivalište ranije stekne uslove za mirovinu u odnosu na uvjete navedene u ovom članku, može otići u mirovinu kada zadovolji te uvjete samo na lični zahtjev, a u cilju usaglašavanja propisa sa entitetskim propisima;

Također, izmijenjena je alineja četvrta koja se odnosi na način prestanka radnog odnosa uposlenika koji, zbog izdržavanja kazne zatvora zbog počinjenog kaznenog djela sa umišljajem, odsustvuje sa rada duže od tri mjeseca, danom stupanja na izdržavanje kazne zatvora;

U točki f) ispred prve alineje dodaju se alineje koje se odnose na to da je zaposlenik prilikom prijema u radni odnos prešutio činjenicu da je nositelj prava na mirovinu ili da obavlja samostalnu poslovnu djelatnost ili obrt, te na činjenicu da je uposlenik pravomoćno osuđen za kazneno djelo koje ga čini nepodobnim za radu u institucijama Bosne i Hercegovine.

Zadnja alineja točke f) brisana je, jer je ista sadržana u alineji trećoj iste točke.

Člankom 29. izmijenjen je članak 79. Zakona o radu kojim je izvršeno usklađivanje odredba stavka 1. ovog članka sa zahtjevima i potrebama rada.

Člankom 30. iza članka 81. dodato je novo poglavlje 14a. i čl. 81a. - 81h. kojima je reguliran otkaz ugovora o radu u udrugama i zakladama koje su registrirane sukladno Zakonu o udrugama i zakladama Bosne i Hercegovine.

Člankom 31. izmijenjen je članak 83. Zakona o radu tako što je propisano da se za zaštitu prava iz radnog odnosa uposlenik obraća prvo poslodavcu, a nakon toga zaštitu svoga prava može zatražiti pred nadležnim sudom u cilju otklanjanja određenih nedostataka unutar same institucije. Pored navedenog, skraćivanje rokova koji se odnose na ostvarivanje zaštite prava pred nadležnim sudom je predviđeno iz razloga nastupanja eventualnih pravnih posljedica koje se odnose na implementaciju Zakona o Budžetu institucija Bosne i Hercegovine i međunarodnih obaveza Bosne i Hercegovine, a samim time i na izvršenje ostalih zakonskih obaveza institucije, odnosno poslodavca, te radi pravne sigurnosti.

Člankom 32. izmijenjen je članak 86f. stavak 1. na način što su riječi „može pokrenuti pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete sukladno zakonu“, zamijenjene riječima: „zaštitu prava ostvaruje u postupku pred nadležnim sudom sukladno zakonu.“, radi jasnoće primjene norme.

Člankom 33. izmijenjena je odredba članka 92. kojim je data definicija reprezentativnog sindikata koja označava jedan ili više sindikata koji su registrirani u Ministarstvu pravde Bosne i Hercegovine, a koji zajednički nastupaju i koga čine većina zaposlenika kod jednog poslodavca.

Člankom 34. odredbama novih članaka 92a. i 92b. definiran je način dodjele reprezentativnosti, kao i obveza sindikata kome je dodjeljena reprezentativnost da dostavlja izvješće jednom godišnje Ministarstvu pravde BiH o broju članova. U slučaju da mu se broj članova smanji ispod zakonom propisanog minimuma kao i način gubljenja statusa reprezentativnog sindikata.

Člankom 35., iza člana 97. dodat je novi dio „IIIa- POSEBNE VRSTE UGOVORA“ i čl. 97a. i 97b. kojima je data mogućnost poslodavcu da zaključi ugovor o obavljanju povremenih i privremenih poslova sa određenim osobama ukoliko postoji potreba za sklapanje takvih ugovora. Naime, poslovi iz čl. 97a. i 97b. postoje onda kada njihovo obavljanje po svojoj prirodi traje određeno vrijeme i kada ne postoje uslovi za propisivanje tih poslova u pravilniku o unutrašnjoj organizaciji.

Pored navedenog nametnuta je potreba definisanja radnog angažovanja osoblja na projektnim zadacima, koji su po svojoj prirodi privremenog karaktera, jer je riječ o poslovima koji traju određeni vremenski period do okončanja projekta odnosno do isteka finansiranja projekta. U praksi se često dešavalo da se zbog ograničenja trajanja radnog angažovanja na određeni vremenski period onemogućavala realizacija projekta. Dakle, navedenim izmjenama radno angažovanje se vezuje isključivo za trajanje projekta odnosno do isteka finansiranja projekta. Predložena izmjena je uslijedila na prijedlog Visokog sudskog i tužilačkog vijeća Bosne i Hercegovine. Odredbama članka 97b. je propisano da će se postupak izbora lica sa kojima se zaključuju ovakvi ugovori urediti posebnim propisom koji će sadržavati odredbe koje se odnose

na način izbora i kriterije za izbor, koje će donijeti Vijeće ministara na prijedlog Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine, kao i mogućnost zaključivanja ovih ugovora bez provođenja posebnog postupka, s tim da takav ugovor ne može trajati duže od dva mjeseca.

Člankom 36. dopunjen je članak 99. na način što se dodaje stavak 2. kojim je propisano da će se na postupak inspeksijskog nadzora od strane Upravne inspekcije primjenjivati odredbe Zakona o upravi, kojima je precizno propisana nadležnost Upravne inspekcije.

Člankom 37. brisan je članak 100., iz razloga što su nadležnosti i postupanje Upravnog inspektorata Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine propisane Zakonom o upravi, kao i Zakonom o upravnom postupku, te istu materiju nije potrebno ponavljati i u Zakonu o radu.

Člankom 38. izmijenjene su odredbe članka 102. koje se odnose na kaznene odredbe, a kojim je izmijenjena visina kazne kojom se može kazniti poslodavac u slučaju kršenja odredbi Zakona o radu, na način da je predloženo povećanje novčane kazne tako da predloženi raspon iznosi od 2.000 KM do 5.000 KM, kao i za odgovorno lice kod poslodavca, na način da je predloženo povećanje novčane kazne tako da predloženi raspon iznosi od 500 KM do 3.000 KM čime se želi uticati na poslodavce kako bi što dosljednije provodili odredbe ovog Zakona, a u skladu sa predloženim izmjenama ovog Zakona.

Člankom 39. izmijenjena je odredba članka 104. na način da se predloženim rješenjima, a imajući u vidu činjenicu da se važećim entitetskim propisima o radu na različit način regulira pitanje radne knjižice, vrši usklađivanje sa entitskim propisima, odnosno omogućava uposlenim u institucijama Bosne i Hercegovine da se u tom dijelu omogući dosljedna implementacija entitetskih propisa na sve uposlene. Ovdje posebno treba imati na umu da se radi o propisima koji se na uposlene u institucijama Bosne i Hercegovine primjenjuju prema mjestu prebivališta uposlenog, pa se na predloženi način obezbjeđuje dosljedna primjena entitetskih propisa prema mjestu prebivališta uposlenog.

Člankom 40. propisano je stupanje na snagu ovog Zakona.

6. USKLAĐENOST ZAKONA SA EUROPSKIM ZAKONODAVSTVOM

Prema potpisanog SSP-u postoji obaveza usklađivanja propisa BiH sa *acquis-em*, uključujući sekundarne izvore prava EU u koje spadaju: uredbе, direktive, odluke, preporuke i mišljenja EU. Obzirom da se ovaj tekst Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama donosi u cilju poboljšanja pojedinih odredbi koje su se pokazale kao sporne u praksi, ovim izmjenama se ne radi usaglašavanje teksta Zakona o radu u institucijama BiH sa *acquis-em*, jer je to planirano u 2016. godini, nakon sveobuhvatne analize kako odredbi postojećeg zakona tako i *acquisa*. Ovaj tekst Nacrta je usuglašen sa sugestijama Svjetske banke.

Međutim, bez obzira što se u ovom trenutku ne radi usaglašavanje sa *acquis-em*, u dijelu kojim je to obuhvaćeno ovim Nacrtom, usuglašen je sa direktivama EU iz te oblasti.

7. PROVEDBENI MEHANIZMI I NAČIN OSIGURANJA POŠTIVANJA ZAKONA

Provođenje ovog Zakona, kojim se na opšti način uređuje oblast radnih odnosa po kojima postupaju tijela uprave Bosne i Hercegovine u postupku zasnivanja radnog odnosa sa uposlenicima, te u postupku ostvarivanja pojedinačnih prava uposlenih u trajanju radnog odnosa, osigurava se u okviru institucija Bosne i Hercegovine, kao i institucija koje primjenjuju odredbe ovog Zakona na radno-pravni status uposlenika.

8. FINACIJSKA SREDSTVA ZA PROVOĐENJE ZAKONA

Provođenje Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine pada na teret institucija Bosne i Hercegovine koje primjenjuju odredbe ovog

Zakona, a provedba istog ne zahtijeva posebna sredstva iz Proračuna institucija Bosne i Hercegovine i međunarodnih obveza Bosne i Hercegovine.

9. OPIS KONZULTACIJA VOĐENIH U PROCESU IZRADE ZAKONA

Sukladno odredbama članka 6. Pravila za konzultacije u izradi pravnih propisa („Službeni glasnik BiH“, broj 81/06), Prednacrt zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine je u smislu konzultacija, a nakon utvrđivanja teksta Prednacrt zakona, postavljen na internet stranici Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine, radi dostave komentara zainteresiranih strana u roku 15 dana od dana stavljanja Prednacrt zakona na internet stranicu.

Obavljene su konzultacije sa predstavnicima Svjetske banke čije su primjedbe uvrštene u tekst Nacrta zakona.

Javne konzultacije u svezi s Prednacrtom zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine obavljene su u periodu od 11.11.2015. godine do 25.11.2015. godine.

U periodu trajanja javnih konzultacija dostavljeni su pojedinačni komentari kao i komentari institucija, kako slijedi:

- Samostalni sindikat državnih i policijskih službenika i uposlenika u institucijama BiH, sudskoj vlasti i javnim ustanovama Bosne i Hercegovine

„U članu 1. Nacrta Zakona je predviđeno da se određene odredbe ne primjenjuju „na regulisanje radnopravnog 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 proizlazi 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?).“

Ova primjedba je uvažena. Naime, izuzimanje primjene ovog zakona na radne odnose u udrugama i zakladama je učinjeno iz razloga što je ovaj zakon napisan da bi uredio radno pravni status lica koji su u radnom odnosu u organima uprave i uvelike se razlikuje od odredbi istog zakona u općem režimu, a primjenjuje se na radne odnose u udruženjima i fondacijama. Upravo zbog toga ovaj zakon predviđa uvijek javni konkurs prilikom prijema uposlenika, otkaz samo kao posljedicu stegovne odgovornosti i utvrđene sankcije što nije u duhu radno pravnog odnosa u udrugama i zakladama, zbog čega se odredbe ovog zakona koje nisu komplementarne sa odredbama zakona u općem režimu izuzimaju od primjene na radne odnose u udruženjima i fondacijama. Upravo zbog toga je i uvedeno da maloljetnici mogu zaključiti ugovor o radu u udrugama i zakladama jer je to dozvoljeno u općem režimu, ali takva odredba nije prihvatljiva u institucijama, jer se tu uvijek traži visok nivo stručnosti i znanja.

„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 osnova rješenja rukovodioca institucije (npr. OSA BiH).“

Sugestija na članak 2. je uvažena.

„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 protoka roka. Radno mjesto i dalje ostaje upražnjeno.“

Sugestija na članak 3. nije prihvaćena iz razloga što je ograničenje raspisivanja poništenog oglasa uvedeno zbog zaštite od zloupotrebe ovog institucija i nije u vezi sa rokom od četiri mjeseca u kojem se konkursna procedura mora završiti. Naime, rok od godinu dana u kojem institucija ne može ponovno raspisati poništen oglas propisan je da institucija ne bi poništavala i raspisivala jedan te isti oglas u zavisnosti od prijavljenih kandidata.

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

„U članu 9. stav 1. dodaje se nova tačka koja glasi „ako je to posebnim zakonom propisano“.

U novom stavu 2. nacrta Zakona na kraju iza riječi „oglasa“ točka 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 specialis“.

Sugestija na članak 4. je prihvaćena.

„U članu 5. nacrta 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 ovdje 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“.

Sugestija na članak 5. je prihvaćena, čime se zadržava kao opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa da protiv osobe nije pokrenut kazneni postupak za kazneno djelo za koje je predviđena kazna zatvora tri i više godina, ili da mu nije izrečena zatvorska kazna za kazneno djelo učinjeno sa umišljajem sukladno kaznenim propisima u Bosni i Hercegovini.

„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.)“

Sugestija koja se odnosi na članak 6. je uvažena.

„Član 8. nacrta 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.“

Primjedba koja se odnosi na članak 8. je razmotrena ali obzirom da je Svjetska banka sugerirala da usaglasimo Zakon o radu sa Federalnim, ista je ugrađena u tekst zakona.

„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 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.“

Sugestija na članak 10. je uvažena.

„Član 13.(u dostavljenom Nacrtu član 14.) 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 poslodavca“ (ne i samim zakonom, što je već nejasno i daje velika ovlaštenja poslodavcu u pogledu ovih drugih slučajeva, npr. preseljenje) „o temu 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.“

Sugestija na članak 14. je prihvaćena. Na navedenu odredbu prihvaćena je i sugestija koju je ministar Dragan Mektić istakao na sjednici Vijeća ministara, a odnosi se na točku c.

„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“ (tko isplaćuje ovu drugu polovinu i šta znači „u istom iznosu“).“

Zahtjev Sindikata da im se pojasni izmjena učinjena u članku 15. je uvažena, pa smo dodatno obrazložili navedeno.

„Član 19. (u dostavljenom tekstu Nacrta zakona –član 21) 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 21. 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 ostvarivanja 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 l. 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.

Također, stav f. 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 23. 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).“

Primjedba koja se odnosi na čl. 21. i 23. prihvaćena je.

„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 proizlazi da su stručni upravni ispit dužni polagati samo oni koji imaju odgovarajuću diplomu i kvalifikacije „u skladu s Bolonjskim sistemom studiranja“ (tj. oni koji su studirali po Bolonjskom sistemu)!?“

Izmjena odredbe članka 56. nije vršena u predloženom tekstu Nacrta zakona, to uzrokuje da je posebno obrazlaganje ove sugestije nepotrebno.

„U članu 26. stav 1. (u dostavljenom tekstu Nacrta zakona –član 28) 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 formulirati, 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 znati da nekom tko 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 odio da je namjera predlagača da se sačuva radno mjesto osuđenim kriminalcima.“

Primjedba na članak 28. nije uvažena iz sljedećih razloga:

Zakonom je propisano odlazak u mirovinu po sili zakona kada se steknu uvjeti iz zakona (odlazak po sili zakona) ovdje se propisuje izuzetak od toga pravila kako bi se usaglasio ovaj dio zakona sa zakonima o osiguranju koji su na entiteskoj razini pa je nejasna sugestija Sindikata u tom dijelu, i cijenimo da samo pojašnjava odlazak u penziju a nikako ne stvara pravnu sigurnost na koju Sindikat upućuje.

Sugestija Sindikata koja se odnosi na propisivanje otkaza „- ako zbog izdržavanja kazne zatvora zbog počinjenog krivičnog djela sa umišljajem zaposlenik odsustvuje s rada duže od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne zatvora;“, i prognoziranja tužbi u tom segmentu, moramo istaći da je kaznenopravno zakonodavstvo BiH prihvatilo načelo da se za sva djela sudu za umišljaj a za nehatno izvršenje krivičnog djela samo ukoliko je to izričito zakonom propisano. Ovo samo govori u prilog tome da neće i ne može biti tumačenja presuda jer Sud u svakoj presudi mora konstatirati o kojem se kaznenom djelu radi i šta je u postupku utvrđeno (prije svega se tu misli na postojanje umišljanja odnosno da se u tom slučaju kažnjava i za nehat), pa se sve može zaključiti prostim čitanjem presude i eventualno uvidom u odredbe Kaznenog zakona. Ovo je naime uvedeno kako bi se zaštitili uposlenici koji budu osuđeni na kaznu zatvora za počinjenje kaznenog djela u saobraćaju koja su uglavnom nehatna, kako ne bismo uposlenike u takvim situacijama još ostavljali bez posla.

„U člamu 27. (u dostavljenom tekstu Nacrta zakona- član 29) nacrta Zakona skraćeni su otkazni rokovi bez obrazloženja izuzev ušteta na račun zaposlenika koji ostaju bez posla.“

Sugestija na članak 29. nije prihvaćena, jer je uvrštena na zahtjev Svjetske banke.

„U člamu 28. u dostavljenom tekstu Nacrta zakona-član 30), u predloženom člamu 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.“

Sugestija na članak 30. nije prihvaćena jer je odredba doslovno preuzeta iz općeg režima.

„U člamu 29. (član 31. dostavljenog nacrta 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 nitko neće moći ostvariti prava putem suda. Obrazloženje o uštedama je ista 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.“

Sugestija na član 31. nije prihvaćena iz razloga što se rok za podnošenje tužbe mora skratiti u razumne rokove radi pravne sigurnosti. Ovdje posebno treba imati u vidu da se **u konkretnom slučaju ne vodi upravni spor nego RADNI SPOR**, pa je nebitno koliko traju rokovi iz ZUP-a. Jednako tako, podnošenje tužbe u konkretnom slučaju nije nikako vezano za odlučivanje poslodavca jer je ovo pravo neovisno od prigovora poslodavcu, pa je sasvim nebitno kada i kojem roku će eventualno poslodavac riješiti po zahtjevu zaposlenika ako zaposlenik u opšte traži zaštitu i od poslodavca.

„U člamu 30. nacrta Zakona skraćenje roka zastare neprihvatljivo iz razloga navedenim u obrazloženje prethodnog člana.“

Sugestija na članak 30. je prihvaćena, jer tekst dostavljenog Nacrta zakona ne sadrži odredbu o skraćivanju roka zastare sa tri na jednu godinu.

„U člamu 33. nacrta 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.

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

Sugestija u članku 33. nije prihvaćena, jer je ineticija bila da se osigura da reprezentativni sindikat ima većinski broj zaposlenika jednog poslodavca kako bi se osiguralo da sindikat koji je dobio status reprezentativnog zastupa većinski dio uposlenika jednog poslodavca.

„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 financiraju 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 financiranja 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.”

Sugestija koja se odnosi na članak 34. je prihvaćena.

„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 regulirana 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 specialis”.“

Sugestija koja se odnosi na članak 94. nije prihvaćena, jer je isto regulirano člankom 95. postojećeg Zakona.

10. PRIBAVLJENA MIŠLJENJA

Prije dostavljanja Nacrta zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine Vijeću ministara Bosne i Hercegovine, radi utvrđivanja Prijedloga zakona, Ministarstvo pravde Bosne i Hercegovine je pribavilo i mišljenje nadležnih institucija, i to:

Ureda za zakonodavstvo broj: 01-02-1-770/15 od 20.11.2015. godine, Ministarstva financija i trezora Bosne i Hercegovine broj: 08-02-2-9038-2/15 od 9.12.2015. godine, te Direkcije za europske integracije, broj: 03/B-06-2-LBK-1585-2/15 od 18.11.2015. godine.

Ministarstvo pravde BiH nije pristupilo usaglašavanju Zakona o radu sa *acquis-om* što je planirano u 2016. godini putem sveobuhvatne analize cijelog zakona. Međutim, što je i prepoznato od strane Direkcije za europske integracije u njihovom mišljenju od 18.12.2015. godine, odredbe Nacrta zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama BiH je usuglašen sa direktivama koje reguliraju ovu materiju.

Mišljenje Ministarstva finansija i trezora u dijelu u kojem nije prihvaćeno, odnosi se na:

- Sugestija da se jasnije u članu 8. Nacrta Zakona propiše šta se podrazumijeva pod terminom „obim poslova nepredviđeno povećao“ nije uvažena obzirom na raznolikost institucija i nadležnosti, teško bi bilo jednom odredbom obuhvatiti sve takve buduće i nepredviđene situacije, zbog čega i jeste ostavljeno na dispoziciju poslodavcu da odlučuje u svakom konkretnom slučaju.
- Sugestija koja se odnosi na član 14. Nacrta zakona kojim se vrši izmjena u članu 43. osnovnog teksta nije uvažena jer je ocijenjeno da je odredba dovoljno jasna i da iz iste proizilazi da osoba koja radi sa polovinom radnog vremena ima pravo i na naknade iz radnog odnosa kao što je topli obrok.
- Sugestija da se briše odredba člana 27. kojim se vrši izmjena člana 71. osnovnog teksta, nije usvojena jer je upravo zbog različitog regulisanja ove materije na entitetskim propisima, koji se primjenjuju na zaposlene u institucijama s obzirom na mjesto prebivališta, nastala potreba da se ovo pitanje riješi ovim Zakonom. Naime, problem je kod osoba koje temeljem beneficiranog radnog staža steknu 40 godina staža osiguranja bez da imaju 60 godina starosti, a mjesto prebivališta im je u Republici Srpskoj, gdje je uvjet za odlazak u starosnu penziju 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, odnosno osiguranik koji nema navršenih 65 godina života ima pravo na starosnu penziju kada navršši 60 godina života i 40 godina penzijskog staža, odnosno staža osiguranja. Obzirom na zakonsku odredbu koja je trenutno na snazi, lice koje napuni 40 godina staža osiguranja bez obzira na godine starosti ide po sili zakona u penziju što je stvaralo poteškoće licima koji su staž osiguranja stekli putem beneficiranog radnog staža, policija, vojska, rad u zatvorima i slično. Iako je Republika Srpska donijela izmjene i dopune Zakona o penzijsko invalidskom osiguranju („Službene novine RS“, broj 103/15), kojim je priznato pravo na penziju licima koji su sa beneficiranim stažom stekli 40 godina staža osiguranja bez obzira na godine života ali su primjenu ograničili na policijske službenike Republike Srpske.
- Sugestija koja se odnosi na član 35. Nacrta kojim se dodaje novi član 97a. stav (3), nije uvažena jer lica koja zaključuju ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova zasnivaju radni odnos.
- Primjedba koja se odnosi na isti član ali kojim se dodaje novi čl. 97b i 97c. nije uvažena jer nije ovim zakonom niti pokušano regulisati materiju ugovora o djelu ali je jasno propisano u kojim situacijama i kada se ti ugovori mogu zaključivati a da se djelo odnosi na rad u institucijama BiH, što je i preporuka Ureda za reviziju institucija BiH.

ZAKON O RADU U INSTITUCIJAMA BOSNE I HERCEGOVINE

PREGLED ODREDBA KOJE SE MIJENJAJU

Članak 1.

1. Ovim zakonom regulira se radnopravni status uposlenika, način i postupak prijema u radni odnos, zaključivanja ugovora o radu između uposlenika i poslodavca, radno vrijeme, plaće i naknade, odmori i odsustva, zaštita prava iz radnog odnosa, zaključivanje i primjena kolektivnog ugovora, rješavanje sporova između uposlenika i poslodavca, učešće uposlenika i sindikata u zaštiti prava uposlenika, prestanak radnog odnosa, nadzor nad primjenom zakona i druga prava i obveze koje nastaju na osnovu radnopravnog statusa uposlenika.
2. Ovim zakonom regulira se radni odnos:
 - a) uposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine i njenim organima koji nisu državni službenici;
 - b) uposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine koji su izričito izuzeti iz Zakona o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", broj 19/02 i 35/03);
 - c) uposlenika koji su uposleni u javnim preduzećima Bosne i Hercegovine, udrugama i zakladama Bosne i Hercegovine, međuentitetskim korporacijama i drugim institucijama za obavljanje dodatnih nadležnosti u Bosni i Hercegovini, pravnim subjektima koje osnivaju institucije Bosne i Hercegovine, ako drugim zakonom nije drugačije određeno.
3. Ovaj zakon primjenjuje se i na državne službenike, ukoliko nije u suprotnosti sa Zakonom o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine.
4. Zaključivanjem ugovora o radu između poslodavca i uposlenika zasniva se radni odnos, sukladno članku 12. ovog zakona.
5. Na sva pitanja u svezi s ugovorom o radu, a koja nisu uređena ovim ili drugim zakonom, primjenjuju se opći propisi obligacionog prava.

Članak 2.

Izrazi koji se koriste u ovom zakonu imaju slijedeće značenje:

- a) poslodavac - institucije Bosne i Hercegovine i njeni organi i druga pravna lica i druge institucije navedene u članku 1. stavak 2. ovog zakona, koje upošljavaju određenu osobu na osnovu ugovora o radu;
- b) uposlenik – fizička osoba, koja je uposlena kod poslodavca na osnovu ugovora o radu;
- c) ugovor o radu - pismeni ugovor između poslodavca i uposlenika u kojem se navode uvjeti zaposlenja, prava, obveze i ostala pitanja koja proizilaze iz radnog odnosa, sukladno odredbama ovog zakona i općeg akta poslodavca;
- d) pripravnik - lice zaposleno prvi put u profesiji za koju je obrazovano, u cilju stručne obuke ili samostalnog rada.

Članak 8.

1. Odluku o potrebi prijema uposlenika u radni odnos donosi poslodavac, u okviru potreba i slobodnih radnih mjesta utvrđenih aktom poslodavca, odnosno Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji.
2. Na osnovu odluke iz stavka 1. ovoga članka, raspisuje se javni oglas koji se objavljuje najmanje u jednom visokotiražnom dnevnom listu koji se distribuira na cijeloj teritoriji Bosne i Hercegovine.
3. Javni oglas sadrži: naziv i sjedište poslodavca, naziv radnog mjesta, opće i posebne uvjete za prijem u radni odnos, odnosno za to radno mjesto, kratak opis poslova i zadataka radnog mjesta, da li se radni odnos zasniva na određeno ili neodređeno vrijeme, da li je utvrđen probni rad kao poseban uvjet za zasnivanje radnog odnosa i trajanje probnog rada te rok za podnošenje prijave na raspisani javni oglas.
4. Rok za podnošenje prijave ne može biti kraći od osam dana.
5. Poslodavac imenuje Komisiju za izbor uposlenika koja razmatra pristigle prijave kandidata u smislu ispunjavanja općih i posebnih uvjeta, provodi postupak ispitivanja kandidata obavljanjem testiranja, te poslodavcu dostavlja listu uspješnih kandidata radi daljnjeg postupanja.
6. Poslodavac na osnovu liste uspješnih kandidata donosi odluku o prijemu kandidata u radni odnos.
7. Kad postoji slobodno radno mjesto, poslodavac će pokušati to radno mjesto popuniti prijemom uposlenika, koji je odlukom drugog poslodavca stavljen na raspolaganje, a koji je radio na sličnom radnom mjestu kod tog poslodavca i ispunjava opće i posebne uvjete za prijem u radni odnos.
8. Postupak prijema uposlenika u radni odnos detaljnije se uređuje Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji poslodavca (u daljem tekstu: Pravilnik) ili drugim aktom poslodavca.
9. Struktura uposlenika kod poslodavca okvirno odražava nacionalnu strukturu stanovništva Bosne i Hercegovine prema posljednjem popisu stanovništva.

Članak 9.

1. Javni oglas ne raspisuje se za:
 - a) uposlenika koji se raspoređuje na slobodno radno mjesto kod istog poslodavca;
 - b) uposlenika koji se na osnovu pismenog sporazuma poslodavaca i uz saglasnost uposlenika raspoređuje na rad kod drugog poslodavca.
 - c) prijem u radni odnos uposlenika na određeno vrijeme do tri mjeseca, kada zbog hitnosti obavljanja posla, iznenadnog povećanja obima posla i iznenadnog odsustva uposlenika nije moguće pravovremeno provesti javni oglas;
 - d) uposlenika koji je odlukom poslodavca stavljen na raspolaganje;
 - e) uposlenika iz članka 16. stavak 5 ovog zakona.
2. Interni premještaj i raspoređivanje iz stavka 1. ovog članka vrši se sukladno odredbama ovog zakona i odredbama Pravilnika o internim premještajima i raspoređivanjima uposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine koji donosi Vijeće ministara na prijedlog Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine, odnosno aktom poslodavca.

Članak 10.

1. U radni odnos kod poslodavca može se primiti osoba koja ispunjava sljedeće opće uvjete:
 - a) da ima navršenih 18 godina života;
 - b) da je državljanin Bosne i Hercegovine, što se dokazuje uvjerenjem, ne starijim od šest mjeseci;
 - c) da protiv njega nije pokrenut kazneni postupak za kazneno djelo za koje je predviđena kazna zatvora tri i više godina ili da mu nije izrečena zatvorska kazna za kazneno djelo učinjeno s umišljajem sukladno kaznenim zakonima u Bosni i Hercegovini;
 - d) da nije obuhvaćeno odredbom članka IX. stavak 1. Ustava Bosne i Hercegovine;
 - e) da je fizički i psihički sposobno za obavljanje poslova radnog mjesta na koje se prijavilo kod poslodavca.

2. Osim uvjeta iz stavka 1. ovog članka, zakonom i drugim propisom ili Pravilnikom, mogu se propisati posebni uvjeti za prijem u radni odnos uposlenika na pojedino radno mjesto (stručna sprema, radno iskustvo, posebna psihofizička sposobnost, stručni ispit, rad na računalu, poznavanje stranog jezika i dr.).

Članak 11.

1. Ne može se primiti u radni odnos niti biti u radnom odnosu osoba koja u mjestu življenja obavlja samostalnu profesionalnu djelatnost, odnosno koja ima zanatsku radnju ili vlastitu tvrtka.
2. O okolnostima iz stavka 1. ovog članka osoba koja se prima u radni odnos daje pismenu izjavu prilikom prijema u radni odnos.
3. Kad se okolnosti iz stavka 1. ovog članka steknu tijekom zaposlenja kod poslodavca, uposlenik je dužan, u roku petnaest dana od dana nastanka tih okolnosti, izjasniti se o tome hoće li otkloniti razloge smetnje ili napustiti radni odnos kod poslodavca.
4. Ako je uposlenik prilikom prijema u radni odnos prešutio činjenicu iz stavka 1. ovog članka, ili nije otklonio smetnju u roku iz stavka 3. ovog članka, poslodavac donosi odluku o prestanku radnog odnosa uposlenika, bez prava na otkazni rok.
5. Uposlenik može van redovnog radnog vremena i po prethodno pribavljenom pismenom odobrenju poslodavca raditi kod druge pravne ili fizičke osobe, samo ako takav rad nije zabranjen posebnim zakonom.

Članak 12.

1. Na osnovu odluke poslodavca iz članka 8. stavak 6. ovog zakona, između uposlenika i poslodavca zaključuje se ugovor o radu.
2. Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi.
3. Ugovor o radu sadrži, naročito, podatke o:
 - a) nazivu i sjedištu poslodavaca;

- b) imenu, prezimenu, prebivalištu, odnosno boravištu uposlenika;
 - c) trajanju ugovora o radu;
 - d) danu početka rada;
 - e) mjestu rada;
 - f) radnom mjestu na kojem se uposlenik zapošljava i kratak opis poslova;
 - g) dužini i rasporedu radnog vremena;
 - h) odmoru u tijeku radnog dana;
 - i) plaći, dodacima na platu, drugim naknadama, te periodima isplate;
 - j) trajanju godišnjeg odmora;
 - k) otkaznim rokovima kojih se moraju pridržavati uposlenik i poslodavac;
 - l) druge podatke, prava i obveze u svezi s radom i uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.
4. Umjesto podataka, prava i obveza iz stavka 2. toč. od g) do k) ovog članka, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući zakon, odluka Vijeća ministara, kolektivni ugovor, pravilnik ili akt kojim su uređena ta pitanja.
5. Prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa nastaju na dan kada uposlenik počne raditi na osnovu zaključenog ugovora o radu.

Članak 16.

1. Ugovor o radu može se zaključiti na neodređeno ili na određeno vrijeme.
2. Osim ako Zakonom nije drugačije regulirano, ugovor o radu zaključuje se na neodređeno vrijeme.
3. Za obavljanje vanrednih, privremenih ili povremenih poslova ili poslova čiji se obim privremeno i nepredviđeno povećao, a koji nisu trajnijeg karaktera, kao i radi zamjene duže vrijeme odsutnog uposlenika, može se zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme dok traju potrebe za obavljanjem tih poslova, odnosno do povratka odsutnog uposlenika, a najduže dvije godine.
4. Ako uposlenik izričito ili prešutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme s istim poslodavcem, odnosno izričito ili prešutno zaključi s istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od dvije godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
5. Izuzetno od odredbi stavka 4. ovog članka, radni odnos na određeno vrijeme na poslovima vezanim za mandat izabranog zvaničnika ili nosioca izvršnih funkcija u institucijama Bosne i Hercegovine može se zasnivati na period duži od dvije godine, a najviše do isteka mandata izabranog nosioca izvršnih funkcija

Članak 18.

1. Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
2. Probni rad iz stavka 1. ovog članka ne može trajati duže od šest mjeseci.

3. Ako uposlenik ne zadovolji na probnom radu, poslodavac otkazuje uposleniku ugovor o radu i prije isteka probnog roka na način utvrđen ovim zakonom, a otkazni rok je 15 dana.

4. Dok je na probnom radu, uposlenik ima prava iz radnog odnosa, koja se odnose na poslove koje zaposlenik obavlja tijekom probnog rada.

Članak 22.

1. Ako priroda posla to zahtijeva, puno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog perioda traje duže, a tijekom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati sedmično.

2. Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ne može biti duže od 40 sati sedmično.

3. Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

4. Rad u vremenu između 22,00 sata navečer i 6,00 sati sljedećeg dana smatra se noćnim radom.

Članak 25.

1. U svakoj kalendarskoj godini uposlenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana, a najduže 30 radnih dana.

2. Aktom ili odlukom poslodavca utvrdit će se kriteriji trajanja godišnjeg odmora dužeg od 18 radnih dana.

Članak 28.

1. Godišnji odmor može se koristiti u jednom ili dva dijela.

2. Ako uposlenik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 10 radnih dana u tijeku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. lipnja naredne godine.

3. Uposlenik pismeno obavještava poslodavca o vremenu kada želi koristiti godišnji odmor, najmanje 30 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

4. Poslodavac odobrava korištenje odmora, izdavanjem rješenja o godišnjem odmoru.

5. Vremenske periode korištenja godišnjeg odmora odobrava poslodavac.

6. Uposlenik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kada god on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Članak 30.

1. Uposlenik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini - plaćeno odsustvo u slučaju: stupanja u brak, porođaja supruge i teže bolesti ili smrti člana užeg domaćinstva i zadovoljavanja vjerskih, odnosno tradicijskih potreba ili drugih slučajeva utvrđenih aktom poslodavca. O zahtjevu za plaćeno odsustvo odlučuje poslodavac na pismeni zahtjev uposlenika.

2. Članom užeg domaćinstva, u smislu stavka 1. ovog članka, smatra se: bračni i vanbračni supružnik, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, djed i baka (po ocu i majci), brat i sestra.

3. Izuzetno, poslodavac je dužan omogućiti uposleniku odsustvo do šest radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih ili drugih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plate - plaćeno odsustvo.

4. Ako uposlenik ne iskoristi odsustvo iz stavka 4. ovog članka, nema pravo da u zamjenu iskoristi neke druge dane kao i da traži novčanu naknadu za one dane koje nije iskoristio.

Članak 34.

Poslodavac ne može odbiti uposliti ženu zbog njene trudnoće ili joj zbog toga stanja otkazati ugovor o radu, ili je, osim u slučajevima iz članka 36. stavak 1. ovog zakona, rasporediti na druge poslove.

Članak 43.

1. Jedan od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta), ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju ako se radi o samohranom roditelju, pod uslovom da dijete nije smješteno u instituciju socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene institucije.

2. Roditelju, koji koristi pravo iz stavka 1. ovog članka, pripada pravo na naknadu plaće, suglasno zakonu.

3. Roditelju, koji koristi pravo iz stavka 1. ovog članka, ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pismeni pristanak.

III - PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI UPOSLENIKA

b) Zaštita uposlenika privremeno ili trajno nesposobnog za rad

Članak 45.

1. Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne može štetno uticati na ostvarivanje prava uposlenika iz radnog odnosa.

2. Uposlenik je dužan u roku od tri dana od dana nastupanja nesposobnosti za rad pismeno ili usmeno telefonom obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, sukladno ugovoru o radu.

3. Uposlenik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog povrede ili povrede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za koga nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena institucija za odlučivanje o pravima iz zdravstvenog i mirovinsko-invalidskog osiguranja aktom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove.

4. U slučaju teže bolesti, umjesto uposlenika, pismeno obavještenje iz stavka 3. ovog članka poslodavcu mogu dostaviti članovi uže obitelji ili druga lica s kojima živi u obiteljskom domaćinstvu.

5. Ako uposlenik živi sâm, pismeno obavještenje dužan je dostaviti u roku od tri dana nakon prestanka razloga zbog kojih nije mogao dostaviti potvrdu.

6. Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje s rada, u smislu odredbi ovog članka, može podnijeti zahtjev nadležnom tijelu radi utvrđivanja radne i zdravstvene sposobnosti uposlenika, sukladno zakonu.

Članak 50.

1. Uposlenik ima pravo na naknadu plaće za period u kojem ne radi zbog opravdanih slučajeva predviđenih zakonom i aktom poslodavca.

2. Visina naknade i period iz stavka 1. ovog članka, za koji se naknada isplaćuje na teret poslodavca, utvrđuje se aktom Vijeća ministara, zakonom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu.

3. Uposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje zaposlenik nije kriv.

4. Uposlenik ima pravo na naknadu za:

a) troškove prijevoza na posao i s posla;

b) prehranu za vrijeme rada;

c) regres za godišnji odmor;

d) slučaju teške povrede na radu uposlenika, teške bolesti i invalidnosti uposlenika ili njegovog člana njegove uže obitelji i smrti člana uže obitelji uposlenika;

e) troškove dodatnog stručnog obrazovanja i usavršavanja za obavljanje radnih zadataka na odgovarajućem standardu;

f) jubilarne nagrade;

g) otpremninu pri odlasku u mirovinu;

h) slučaj stavljanja na raspolaganje;

i) godišnji odmor i plaćeno odsustvo;

j) privremena nesposobnost za rad zbog bolesti do 42 dana;

k) porodiljsko odsustvo;

l) prekovremeni rad, rad tijekom neradnih dana, noćni rad i rad u danima državnih praznika;

m) pravo na troškove smještaja, naknadu za odvojen život i naknadu za privremeno raspoređivanje;

n) obavljanje poslova drugog radnog mjesta uposlenika.

5. Uposlenik ima pravo na naknadu troškova u svezi sa službenim putovanjem, kao što su: dnevnice, troškovi prijevoza, i slično.

6. Visina naknade iz st. 3., 4. i 5. ovoga članka utvrđuje se aktom Vijeća ministara, aktom poslodavca ili ugovorom o radu.

Članak 53.a

1. Rad uposlenika podliježe radnom ocjenjivanju svake godine i obvezno se vrši u siječnju za prethodnu kalendarsku godinu, s tim da se ne ocjenjuju uposlenici koji su u kalendarskoj godini radili manje od šest mjeseci.

2. Ocjena rada zasniva se na rezultatima rada koje uposlenik postigne u realizaciji poslova predviđenih opisom radnog mjesta na kojem se nalazi i ciljevima koje je za određeni vremenski period utvrdio poslodavac.

3. U slučaju da uposlenik nije radio zbog opravdanog slučaja predviđenog zakonom ili aktom poslodavca, te zbog toga ne može biti ocijenjen sukladno stavku 1. ovog članka, u obzir će se uzeti rezultati rada uposlenika koje je ostvario u periodu od šest mjeseci prije njegovog odlaska na opravdano odsustvo s posla. Odredbe ovog stavka ne mogu se primijeniti na štetu uposlenika koji je opravdano odsustvovao s posla.

4. Ocjena rada može biti: "ne zadovoljava", "zadovoljava", "uspješan" i "naročito uspješan".

5. Ocjena "ne zadovoljava" mora biti posebno obrazložena.

Članak 54.

1. S osobom određenog stepena školske spreme, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja, koje prvi put zasniva radni odnos poslodavac može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, podzakonskim aktom koji donosi Vijeće ministara za prijem pripravnika visoke školske spreme i planom poslodavca za ostale zaposlene.

2. Prava, obveze i odgovornosti koje se odnose na uposlenog, propisane odredbama ovog zakona, odnose se i na pripravnika, a utvrđuju se ugovorom o radu između poslodavca i pripravnika.

3. 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.

Članak 60.

1. Uposlenik će stegovno odgovarati za povredu jedne ili više službenih dužnosti propisanih ovim zakonom, kada je povreda rezultat njegove vlastite krivice.

2. Povrede službenih dužnosti mogu biti teže i lakše.

3. Teže povrede službenih dužnosti su:

a) vršenje radnje koja je definirana kao kazneno djelo protiv službene dužnosti, ili drugo kazneno djelo, odnosno prekršaj, kojim se nanosi šteta ugledu poslodavca, što čini uposlenika nepodobnim za rad kod poslodavca;

b) odavanje državne, vojne i službene tajne, odnosno povreda propisa o čuvanju tih tajni;

c) zloupotreba ili prekoračenje službenih ovlaštenja;

d) neizvršavanje ili nesavjesno i nemarno vršenje povjerenih poslova;

e) bavljenje djelatnostima kojima se onemogućava ili otežava građanima ili drugim licima da ostvaruju svoja prava kod poslodavca;

f) bavljenje djelatnostima ili radom koji je direktno ili indirektno u suprotnosti s interesima poslodavca;

g) prouzrokovanje poslodavcu veće materijalne štete na imovini ili aktivi namjerno ili iz krajnje nepažnje;

- h) neopravdan izostanak s posla više od dva dana u mjesecu;
 - i) kršenje pravila radne discipline;
 - j) neblagovremeno i neuredno izvršavanje povjerenih poslova;
 - k) neprimjereno ponašanje prema građanima, saradnicima i drugim licima u vršenju službene dužnosti.
 - l) svaka druga povreda koja se posebnim zakonom utvrdi kao teža povreda.
4. Pravilnikom o stegovnoj i materijalnoj odgovornosti uposlenika (u daljem tekstu: Pravilnik o stegovnoj odgovornosti) utvrđuju se lakše povrede službene dužnosti.
5. Odgovornost za izvršenje kaznenog djela, odnosno prekršaja, ne isključuje stegovnu i materijalnu odgovornost uposlenika, pod uvjetom da takvo djelo istovremeno predstavlja i povredu službene dužnosti;
6. Pravilnik iz stavka 4. ovog članka donosi Vijeće ministara za budžetske korisnike, a poslodavac za ostale uposlenike.

Članak 71.

1. Radni odnos prestaje:
- a) po sili zakona:
- kada uposlenik navršši 65 godina života i najmanje 20 godina staža osiguranja ili 40 godina staža osiguranja, neovisno od godina života - danom donošenja rješenja;
 - ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod uposlenika došlo do potpunog gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravomoćnog rješenja o utvrđivanju potpunog gubitka radne sposobnosti;
 - ako mu je po zakonu, odnosno pravomoćnoj odluci suda ili drugog nadležnog tijela, zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može se rasporediti na druge poslove - danom dostavljanja pravomoćne odluke o zabrani obavljanja tih poslova;
 - ako zbog izdržavanja kazne zatvora uposlenik odsustvuje s rada duže od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne zatvora;
 - ako mu je izrečena mjera sigurnosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od šest mjeseci te zbog toga mora biti odsutan s rada - danom početka primjenjivanja izrečene mjere;
 - usljed stečaja ili likvidacije, odnosno u svim drugim slučajevima prestanka rada poslodavca sukladno zakonu - danom donošenja odluke o stečaju ili likvidaciji, odnosno prestanku rada;
 - smrću zaposlenika;
 - gubitkom državljanstva Bosne i Hercegovine - na dan pravomoćnosti rješenja o gubitku državljanstva;
 - sticanjem državljanstva druge države suprotno Ustavu Bosne i Hercegovine i njenim zakonima - na dan pravomoćnosti akta o sticanju tog državljanstva;
 - ako je konačnom odlukom stegovne komisije izrečena mjera prestanka radnog odnosa - danom prijema konačne odluke stegovne komisije;
 - odlukom Suda Bosne i Hercegovine koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.
- b) sporazumom u pisanoj formi između uposlenog i poslodavca;

- c) otkazom ugovora o radu od uposlenika, uz otkazni rok koji ne može biti kraći od 15 dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa;
- d) istekom roka za koji je zasnovan radni odnos na određeno vrijeme, odnosno istekom ugovora o radu zaključenog na određeno vrijeme;
- e) ako se uposleniku osigura jedno od prava po osnovu stavljanja uposlenika na raspolaganje iz čl. 87. i 88. ovog zakona te ako uposlenik odbije jedno od prava koje mu poslodavac ponudi po osnovu stavljanja na raspolaganje;
- f) otkazom ugovora o radu od poslodavca, ako za to postoje opravdani razlozi koji se odnose na radnu sposobnost uposlenika, njegovo ponašanje na radu i potrebe poslodavca, i to:
- ako je uposlenik neopravdano izostao s posla pet radnih dana uzastopno, odnosno sedam radnih dana s prekidima u roku šest mjeseci;
 - ako se uposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu za zaključenje izmijenjenog ugovora o radu u smislu članka 81. ovog zakona;
 - ako uposlenik ne pokaže odgovarajuće rezultate na probnom radu;
 - ako uposlenik dobije dvije negativne ocjene o radu - na dan konačnog rješenja o prestanku ugovora o radu po tom osnovu;
 - ako se uposlenik ne vrati na rad u roku od 15 dana, u smislu člana 31. stava 1. ovog zakona;
 - ako je zaposleniku izrečena kaznena suspenzija, novčana kazna, suspenzija prava na povećanje plaće ili kazna degradiranja na niže radno mjesto za povredu radnih obaveza uzastopno dva puta u periodu jedne godine;
 - ako zaposlenik radi kod drugog poslodavca suprotno odredbama članka 11. stavak 5. ovog zakona;
 - ako uposlenik za svoj ili tuđi račun, bez suglasnosti poslodavca, ugovara poslove iz djelatnosti koje obavlja poslodavac (nelojalna konkurencija);
 - ako uposlenik ne položi stručni, odnosno stručni upravni ispit, u utvrđenom roku;
 - ako uposlenik ne zadovolji na probnom radu.

2. U slučajevima iz stavka 1. točke f) ovog članka poslodavac je dužan prije otkaza ugovora o radu u pisanoj formi upozoriti uposlenika na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i ostaviti rok najmanje pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja, radi dostavljanja izjašnjenja na navode upozorenja.

3. Odluku o otkazu ugovora o radu iz ovog članka donosi poslodavac u formi rješenja koje dostavlja uposleniku sukladno zakonu.

Članak 79.

1. Otkazni rok ne može biti kraći od 15 dana u slučaju da uposlenik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 30 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu.

2. Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza uposleniku, odnosno poslodavcu.

3. Aktom poslodavca može se utvrditi duže trajanje otkaznog roka.

4. U slučaju da je uposlenik zatečen u vršenju kaznenog djela, poslodavac mu može odmah otkazati ugovor o radu.

Članak 83.

1. Uposlenik, koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.
2. Poslodavac je obvezan riješiti zahtjev pismeno, u roku od 30 dana od dana kada je zahtjev podnesen.
3. Podnošenje zahtjeva iz stavka 1. ovog članka ne sprečava uposlenika da traži zaštitu povrijeđenog prava pred Sudom Bosne i Hercegovine.
4. Uposlenik može podnijeti tužbu pred Sudom Bosne i Hercegovine zbog povrede prava iz radnog odnosa, kao i u slučaju da poslodavac nije riješio zahtjev u roku iz stavka 2. ovog članka.
5. Zastarjelost nastupa u roku od jedne godine od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava iz radnog odnosa.

Članak 86.f

1. U slučajevima diskriminacije, u smislu odredbe čl. 6, 86.c, 86.d i 86.e ovog zakona, osoba koje traži zaposlenje, kao i uposlenik, može pokrenuti pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete sukladno zakonu.
2. U slučajevima nasilja na osnovu spola, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja te mobinga, nijedna odredba ovog zakona ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje kaznenog ili građanskog postupka.
3. Ako sud utvrdi da je tužba iz stavka 1. ovog članka osnovana, naredit će poslodavcu da tužiocu uspostavi i osigura ostvarivanje prava koja su mu uskraćena ili da plati odgovarajuću novčanu naknadu.

Članak 92.

1. "Reprezentativni sindikat" označava sindikat registriran na nivou Bosne i Hercegovine, ili dva i više sindikata koji zajednički nastupaju, čije članstvo čini većina uposlenika jednog poslodavca u sjedištu poslodavca.
2. Reprezentativni sindikat može zastupati uposlenike jednog ili više poslodavaca.

Članak 99.

Uposlenik, poslodavac ili reprezentativni sindikat mogu zahtijevati upravni nadzor davanjem stručnih objašnjenja za pojedinačnu primjenu pojedinih odredbi ovog zakona od nadležnog organa i vršenjem inspeksijskog nadzora od Upravne inspekcije.

Članak 100.

1. Upravni inspektorat može:
 - a) vršiti pregled općih i pojedinačnih akata, evidenciju i drugu dokumentaciju;
 - b) saslušati i uzeti izjave uposlenika, poslodavca ili predstavnika reprezentativnog sindikata;
 - c) preduzeti i druge mjere i radnje predviđene zakonom.

2. O izvršenom pregledu Upravni inspektorat sačinjava zapisnik, i na osnovu njega donosi rješenje.

3. Protiv rješenja Upravnog inspektorata poslodavac i uposlenik mogu uložiti žalbu Ministarstvu pravde Bosne i Hercegovine u roku od 15 dana od prijema rješenja.

4. Odluka Ministarstva iz prethodnog stavka je konačna i obvezujuća, ali protiv nje se može podnijeti tužba Upravnom odjelu Suda Bosne i Hercegovine.

Članak 102.

1. Ako zakonom nije drugačije propisano, novčanom kaznom u iznosu od 800 KM do 3.000 KM kaznit će se poslodavac za prekršaj, ako:

a) stavlja u nepovoljniji položaj osobu koje traži uposlenje kod poslodavca, od uposlenika (članak 6.);

b) primi u radni odnos osobu, suprotno utvrđenoj proceduri ili općim i posebnim uvjetima i ograničenjima (čl. 8., 10. i 11.);

c) zaključi ugovor o radu, koji ne sadrži podatke propisane u članku 12. ovoga zakona;

d) uputi uposlenika na rad u inozemstvo bez propisanih uvjeta (članak 13.);

e) od uposlenika traži podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom (članak 14.);

f) postupa suprotno članku 15. ovoga zakona;

g) sklopi ugovor o radu sa uposlenikom u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju dužem od 40 sati tjedno (članak 19.);

h) uvede prekovremeni rad kada to nije dozvoljeno, ili ne obavijesti nadležni organ o uvođenju prekovremenog rada (članak 21.);

i) uposleniku ne omogući pravo korištenja godišnjeg odmora, ili mu plati naknadu na ime neiskorištenog godišnjeg odmora (članak 29.);

j) ne poštuje utvrđena prava žene za vrijeme trudnoće i porodiljnog dopusta (čl. 34. do 43.);

k) otkáže uposleniku ugovor o radu suprotno članku 44. ovog zakona;

l) ne vrati uposlenika na poslove na kojima je radio prije nastupanja nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove (članak 45. stavak 2.);

m) uposleniku ne ponudi druge poslove (članak 46. stavak 1.);

n) otkáže ugovor o radu uposleniku suprotno članku 47. ovog zakona;

o) postupi suprotno članku 52. ovog zakona;

p) zaključi ugovor o radu s pripravnikom na period duži od roka utvrđenog u članku 54. stavak 3. ovog zakona;

r) ugovor o volonterskom radu ne zaključi u pisanoj formi (članak 55.);

s) donese odluku o prestanku radnog odnosa uposlenika suprotno članku 71. i 88.;

š) uposleniku otkáže ugovor o radu bez propisanog otkaznog roka (članak 79.);

t) ne ispuni obveze prema uposleniku iz članka 80. stavak 1. ovog zakona;

u) uposleniku onemogući pravo na štrajk (članak 95.);

v) uposlenika stavi u nepovoljniji položaj zbog organiziranja ili učešća u štrajku (članak 97. stavak 2.).

2. Ako zakonom nije drukčije propisano, novčanom kaznom u iznosu od 300 KM do 800 KM kaznit će se odgovorno lice kod poslodavca ako učini prekršaj iz stavka 1. ovog članka.



Na osnovu člana 24. Pravila za konsultacije u izradi pravnih propisa („Službeni glasnik BiH“, broj 81/06 i 80/14), Ministarstvo pravde BiH uz nacrt Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, d a j e

IZJAVU

1.	Minimalne obaveze u pogledu konsultacija	Objavljeno na Internet stranici Ministarstva pravde BiH i konsultacije trajale 15 dana u periodu od 11.11.2015. do 25.11.2015. godine
2.	Obrazloženje zaključka da li pravni propis ima značajnog uticaja na javnost ili ne	Pravni propis ima uticaja na javnost obzirom da je riječ propisu koji definiše materiju koja se odnosi na radno pravni status uposlenih na koje se ovaj zakon primjenjuje.
3.	Obrazloženje odluke o obliku izvršenih konsultacija	Obavljene su konsultacije sukladno Pravilima za konzultacije u izradi pravnih propisa.
4.	Nevladine organizacije sa kojima su izvršene konsultacije	Spisak nevladinih organizacija sa kojima su izvršene konsultacije se nalazi na web. stranici Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine.
5.	Stav nevladinog sektora (podrška, prihvaćeno nakon usvajanja prijedloga i izmjene u tekstu prema zahtjevima NVO-a, bez podrške)	Komentare na tekst Nacrta zakona dostavili su predstavnici Sindikata, o čemu je dato izjašnjenje u obrazloženju teksta Zakona o izmjenama I dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne I Hercegovine.
6.	Mjere informisanja javnosti i mišljenje javnosti	Sektor za upravu je istovremeno sa upućivanjem zahtjeva za objavljivanje Prednacrta zakona na web. stranici Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine, dostavio i obrazloženje radi informisanja javnosti i dostavljanja eventualnih sugestija javnosti na tekst Prednacrta zakona.

7.	Konsultacije sa domaćim i međunarodnim konsultantima	Pristup na web. stranicu Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine je omogućen svim licima, pa i domaćim i međunarodnim konsultantima, koji se u ovoj prilici nisu oglasili sa svojim stavovima.
8.	Izjava da je institucija postupila sa primljenim komentarima u skladu s ovim postupkom i dostavila potrebni izvještaj u skladu sa članom 23. stav (3) Pravila	U konkretnoj situaciji, razmotreni su prispjeli komentari zainteresovanih strana, koji su i uvršteni u odredbe teksta zakona.
9.	Ostale informacije	Drugih informacija nema

ZAKON
O RADU U INSTITUCIJAMA BOSNE I HERCEGOVINE
- PREČIŠĆENI TEKST -

(Službeni glasnici BiH broj: 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13)

I - OSNOVNE ODREDBE

Članak 1.

1. Ovim zakonom regulira se radnopravni status uposlenika, način i postupak prijema u radni odnos, zaključivanja ugovora o radu između uposlenika i poslodavca, radno vrijeme, plaće i naknade, odmori i odsustva, zaštita prava iz radnog odnosa, zaključivanje i primjena kolektivnog ugovora, rješavanje sporova između uposlenika i poslodavca, učešće uposlenika i sindikata u zaštiti prava uposlenika, prestanak radnog odnosa, nadzor nad primjenom zakona i druga prava i obveze koje nastaju na osnovu radnopravnog statusa uposlenika.
2. Ovim zakonom regulira se radni odnos:
 - a) uposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine i njenim organima koji nisu državni službenici;
 - b) uposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine koji su izričito izuzeti iz Zakona o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", broj 19/02 i 35/03);
 - c) uposlenika koji su uposleni u javnim preduzećima Bosne i Hercegovine, udrugama i zakladama Bosne i Hercegovine, međuentitetskim korporacijama i drugim institucijama za obavljanje dodatnih nadležnosti u Bosni i Hercegovini, pravnim subjektima koje osnivaju institucije Bosne i Hercegovine, ako drugim zakonom nije drugačije određeno.
3. Ovaj zakon primjenjuje se i na državne službenike, ukoliko nije u suprotnosti sa Zakonom o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine.
4. **Na reguliranje radno-pravnog statusa uposlenih u udrugama i zakladama registriranim sukladno Zakonu o udrugama i zakladama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 32/01, 42/03, 63/08 i 76/11) ne primjenjuju se odredbe čl. 8., 9., članka 10. stavak 1. toč. a), b) i c), čl. 11., 56., 60., 61., 62., 63., 64., 65., 66., 67., 68., 69., 70., članka 71. stavak 1. točka a) alineje 8 i 10 i toč. e) i f), čl. 87. i 88. ovog zakona.**
5. Zaključivanjem ugovora o radu između poslodavca i uposlenika zasniva se radni odnos, sukladno članku 12. ovog zakona.
6. Na sva pitanja u svezi s ugovorom o radu, a koja nisu uređena ovim ili drugim zakonom, primjenjuju se opći propisi obligacionog prava.

Članak 2.

Izrazi koji se koriste u ovom zakonu imaju slijedeće značenje:

- a) poslodavac - institucije Bosne i Hercegovine i njeni organi i druga pravna lica i druge institucije navedene u članku 1. stavak 2. ovog zakona, koje upošljavaju određenu osobu na osnovu ugovora o radu;
- b) uposlenik – fizička osoba, koja je uposlena kod poslodavca na osnovu ugovora o radu ili **rješenja**;
- c) ugovor o radu - pismeni ugovor između poslodavca i uposlenika u kojem se navode uvjeti zaposlenja, prava, obveze i ostala pitanja koja proizilaze iz radnog odnosa, sukladno odredbama ovog zakona i općeg akta poslodavca;

d) pripravnik – lice određenog zvanja, odnosno zanimanja, koje prvi put zasniva radni odnos u tom zvanju odnosno zanimanju za koje je obrazovano, u cilju osposobljavanja za samostalan rad.

Članak 3.

1. Uposlenici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizirati sindikat, u njega se učlaniti, tj. udruživati u složenije oblike, birati svoje reprezentativne organe, sukladno zakonu, statutu, ili pravilima toga sindikata.
2. Sindikat se može osnovati bez ikakvog prethodnog odobrenja.
3. Uposlenik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu.

Članak 4.

1. Poslodavcima, koji djeluju u svoje ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjuje se:
 - a) miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom;
 - b) zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu s ciljem njegove kontrole.

Članak 5.

Zakonita djelatnost sindikata ne može se trajno ili privremeno zabranjivati.

Članak 6.

Osoba koja traži zaposlenje kod poslodavca, kao i uposlenik, ne može biti diskriminiran zbog rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja ili opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, seksualne orijentacije, imovnog stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, tjelesnih poteškoća ili na osnovu kojeg drugog razloga suprotnog osnovnim ljudskim pravima i slobodama utvrđenim Ustavom Bosne i Hercegovine i zakonom.

Članak 7.

Odlukom Vijeća ministara Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Vijeće ministara), aktom poslodavca ili ugovorom o radu, ne mogu se propisati manja prava i nepovoljniji uvjeti rada od prava i uvjeta propisanih ovim zakonom.

II - PRIJEM U RADNI ODNOS

Članak 8.

1. Odluku o potrebi prijema uposlenika u radni odnos donosi poslodavac, u okviru potreba i slobodnih radnih mjesta utvrđenih aktom poslodavca, odnosno Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji.

2. Na osnovu odluke iz stavka 1. ovoga članka, raspisuje se javni oglas koji se objavljuje najmanje u jednom visokotiražnom dnevnom listu koji se distribuira na cijeloj teritoriji Bosne i Hercegovine.
3. Javni oglas sadrži: naziv i sjedište poslodavca, naziv radnog mjesta, opće i posebne uvjete za prijem u radni odnos, odnosno za to radno mjesto, kratak opis poslova i zadataka radnog mjesta, da li se radni odnos zasniva na određeno ili neodređeno vrijeme, da li je utvrđen probni rad kao poseban uvjet za zasnivanje radnog odnosa i trajanje probnog rada te rok za podnošenje prijava na raspisani javni oglas.
4. Rok za podnošenje prijava ne može biti kraći od osam dana.
- 5. Procedura prijema uposlenika u radni odnos po raspisanom javnom oglasu mora se okončati u roku od četiri mjeseca od dana objave javnog oglasa.**
- 6. Ukoliko se procedura prijema uposlenika u radni odnos ne okonča u roku iz stavka 5. ovog članka poslodavac je dužan donijeti odluku o poništenju javnog oglasa.**
- 7. Poslodavac ne može raspisati javni oglas za popunjavanje radnih mjesta koja su bila predmet poništenog javnog oglasa u roku od godinu dana od dana donošenja odluke o poništenju javnog oglasa.**
8. Poslodavac imenuje Povjerenstvo za izbor uposlenika koja razmatra pristigle prijave kandidata u smislu ispunjavanja općih i posebnih uvjeta, provodi postupak ispitivanja kandidata obavljanjem testiranja, te poslodavcu dostavlja listu uspješnih kandidata radi daljnjeg postupanja.
9. Poslodavac na osnovu liste uspješnih kandidata donosi odluku o prijemu kandidata u radni odnos.
10. Kad postoji slobodno radno mjesto, poslodavac će pokušati to radno mjesto popuniti prijemom uposlenika, koji je odlukom drugog poslodavca stavljen na raspolaganje, a koji je radio na sličnom radnom mjestu kod tog poslodavca i ispunjava opće i posebne uvjete za prijem u radni odnos.
11. Postupak prijema uposlenika u radni odnos detaljnije se uređuje Pravilnikom o unutarnoj organizaciji poslodavca (u daljem tekstu: Pravilnik) ili drugim aktom poslodavca.
12. Struktura uposlenika kod poslodavca okvirno odražava nacionalnu strukturu stanovništva Bosne i Hercegovine prema posljednjem popisu stanovništva.

Članak 9.

1. Javni oglas ne raspisuje se za:
 - a) uposlenika koji se raspoređuje na slobodno radno mjesto kod istog poslodavca;
 - b) uposlenika koji se na osnovu pismenog sporazuma poslodavaca i uz suglasnost uposlenika raspoređuje na rad kod drugog poslodavca.
 - c) prijem u radni odnos uposlenika na određeno vrijeme do tri mjeseca, kada zbog hitnosti obavljanja posla, iznenadnog povećanja obima posla i iznenadnog odsustva uposlenika nije moguće pravovremeno provesti javni oglas;
 - d) uposlenika koji je odlukom poslodavca stavljen na raspolaganje;
 - e) uposlenika iz članka 16. stavak 5. ovog zakona;
 - f) ako je to posebnim zakonom propisano.**

2. Sa uposlenikom iz stavka 1. točka c) ovog članka, ne može se zaključiti novi ugovor na određeno vrijeme, bez raspisivanja javnog oglasa.

3. Interni premještaj i raspoređivanje iz stavka 1. ovog članka vrši se sukladno odredbama ovog zakona i odredbama Pravilnika o internim premještajima i raspoređivanjima uposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine koji donosi Vijeće ministara na prijedlog Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine, odnosno aktom poslodavca.

Članak 10.

1. U radni odnos kod poslodavca može se primiti lice koje ispunjava sljedeće opće uvjete:

- a) da ima navršenih 18 godina života;
- b) da je državljanin Bosne i Hercegovine, što se dokazuje uvjerenjem, ne starijim od šest mjeseci;
- c) da protiv njega nije pokrenut kazneni postupak za kazneno djelo za koje je predviđena kazna zatvora tri i više godina ili da mu nije izrečena zatvorska kazna za kazneno djelo učinjeno s umišljajem sukladno kaznenim zakonima u Bosni i Hercegovini;
- d) da nije obuhvaćeno odredbom članka IX. stavak 1. Ustava Bosne i Hercegovine;
- e) da je fizički i psihički sposobno za obavljanje poslova radnog mjesta na koje se prijavilo kod poslodavca.

2. Sa osobom mlađom od 15 godina života ne može se zaključiti ugovor o radu, niti se ono može uposliti na bilo koju vrstu poslova.

3. Izuzetno od stavka 1. ovog članka, lice između 15 i 18 godina života (u daljem tekstu: maloljetnik), koje nije u postupku obveznog obrazovanja, može zaključiti ugovor o radu, odnosno uposliti se na poslovima u udrugama i zakladama koji ne ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, moral ili razvoj, uz suglasnost zakonskog zastupnika i pod uvjetom da od ovlaštenog ljekara ili nadležne zdravstvene ustanove pribavi ljekarsko uvjerenje kojim dokazuje da ima opću zdravstvenu sposobnost za rad.

4. Osim uvjeta iz stavka 1. ovog članka, zakonom i drugim propisom ili Pravilnikom, mogu se propisati posebni uvjeti za prijem u radni odnos uposlenika na pojedino radno mjesto (stručna sprema, radno iskustvo, posebna psihofizička sposobnost, stručni ispit, rad na računalu, poznavanje stranog jezika i dr.).

Članak 11.

1. Ne može se primiti u radni odnos niti biti u radnom odnosu osoba koja u mjestu življenja obavlja samostalnu profesionalnu djelatnost, odnosno koja ima zanatsku radnju ili vlastitu tvrtku.

2. O okolnostima iz stavka 1. ovog članka osoba koja se prima u radni odnos daje pismenu izjavu prilikom prijema u radni odnos.

3. Kad se okolnosti iz stavka 1. ovog članka steknu tijekom uposlenja kod poslodavca, uposlenik je dužan, u roku petnaest dana od dana nastanka tih okolnosti, izjasniti se o tome hoće li otkloniti razloge smetnje ili napustiti radni odnos kod poslodavca.

4. Ako je uposlenik prilikom prijema u radni odnos prešutio činjenicu iz stavka 1. ovog članka, ili nije otklonio smetnju u roku iz stavka 3. ovog članka, poslodavac donosi odluku o prestanku radnog odnosa uposlenika, bez prava na otkazni rok.

5. Uposlenik može van redovnog radnog vremena i po prethodno pribavljenom pismenom odobrenju poslodavca raditi kod druge pravne ili fizičke osobe, samo ako takav rad nije zabranjen posebnim zakonom.

Članak 11a.

1. Poslodavac je dužan voditi Knjigu evidencije o uposlenima i personalne dosjee uposlenih, čija će sadržina i način vođenja biti propisan Uputstvom o sadržini, načinu vođenja i čuvanja personalnih dosjea uposlenih u institucijama Bosne i Hercegovine i Uputstvom o sadržini i načinu vođenja Knjige evidencije o uposlenima.

2. Ministar pravde Bosne i Hercegovine će, u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona, donijeti Uputstva iz stavka 1. ovog članka.

III - PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI UPOSLENIKA

1. Zaključivanje ugovora o radu

a) Sadržina ugovora o radu

Članak 12.

1. Na osnovu odluke poslodavca iz članka 8. stavak 9. ovog zakona, između uposlenika i poslodavca zaključuje se ugovor o radu.

2. Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi.

3. Ugovor o radu sadrži, naročito, podatke o:

a) nazivu i sjedištu poslodavaca;

b) imenu, prezimenu, prebivalištu, odnosno boravištu uposlenika;

c) trajanju ugovora o radu;

d) danu početka rada;

e) mjestu rada;

f) radnom mjestu na kojem se uposlenik zapošljava i kratak opis poslova;

g) dužini i rasporedu radnog vremena;

h) odmoru u toku radnog dana;

i) plaći, dodacima na plaću, drugim naknadama, te periodima isplate;

j) trajanju godišnjeg odmora;

k) otkaznim rokovima kojih se moraju pridržavati uposlenik i poslodavac;

l) druge podatke, prava i obveze u vezi s radom i uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.

4. Umjesto podataka, prava i obveza iz stavka 3. toč. od g) do k) ovog članka, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući zakon, odluka Vijeća ministara, kolektivni ugovor, pravilnik ili akt kojim su uređena ta pitanja.

5. Prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa nastaju na dan kada uposlenik počne raditi na osnovu zaključenog ugovora o radu.

Članak 13.

Ako se uposlenik upućuje na rad u inozemstvo, prije njegovog odlaska u inozemstvo, sa uposlenikom se mora postići pismena suglasnost glede sljedećih uvjeta ugovora:

- a) trajanja rada u inozemstvu;
- b) valute u kojoj će se isplaćivati plaća i druga primanja u novcu i naturi na koja uposlenik ima pravo za vrijeme boravka u inozemstvu;
- c) uvjetima odlaska uposlenika iz zemlje i povratka uposlenika s rada iz inozemstva.

b) Podaci koji se od uposlenika ne mogu tražiti

Članak 14.

1. Prilikom zaključivanja ugovora o radu, poslodavac ne može tražiti od uposlenika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s prirodom radnih aktivnosti koje uposlenik obavlja.
2. Od žene, koja se prijavila na raspisani javni oglas poslodavca ili koja je već uposlena kod poslodavca, zabranjeno je tražiti da uradi test za utvrđivanje trudnoće.

Članak 15.

Osobni podaci uposlenika ne mogu se prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim licima, osim ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

c) Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme

Članak 16.

1. Ugovor o radu može se zaključiti na neodređeno ili na određeno vrijeme.
2. Osim ako Zakonom nije drugačije regulirano, ugovor o radu zaključuje se na neodređeno vrijeme.
3. **Za obavljanje poslova institucije propisanih pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji, čiji se obim nepredviđeno povećao, kao i radi zamjene duže vrijeme odsutnog uposlenika, može se zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme dok traju potrebe za obavljanjem tih poslova, odnosno do povratka odsutnog uposlenika, a najduže do tri godine.**
4. **Poslodavac može sa određenim licem, radi obavljanja poslova koji su van djelatnosti poslodavca, zaključiti ugovor o djelu, u skladu sa općim propisima obligacionog prava.**
5. Ako uposlenik izričito ili prešutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme s istim poslodavcem, odnosno izričito ili prešutno zaključi s istim poslodavcem uzastopne ugovore o

radu na određeno vrijeme na period duži od **tri** godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

6. Izuzetno od odredbi stavka 4. ovog članka, radni odnos na određeno vrijeme na poslovima vezanim za mandat izabranog zvaničnika ili nosioca izvršnih funkcija u institucijama Bosne i Hercegovine može se zasnivati na period duži od **tri** godine, a najviše do isteka mandata izabranog nosioca izvršnih funkcija

Članak 17.

Prekidima ugovora o radu ne smatraju se prekidi rada nastali zbog:

- a) godišnjeg odmora;
- b) bolovanja;
- c) porodiljnog i roditeljskog dopusta;
- d) odsustva s rada suglasno zakonu ili ugovoru o radu;
- e) perioda između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke Suda Bosne i Hercegovine ili drugog organa, suglasno ugovoru o radu i zakonu;
- f) plaćenog odsustva s posla uz suglasnost poslodavca;
- g) vremenskog perioda do pet dana između ugovora o radu s istim ili drugim poslodavcem.

d) Probni rad

Članak 18.

1. Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
2. Probni rad iz stavka 1. ovog člana ne može trajati duže od šest mjeseci.
3. Ako uposlenik ne zadovolji na probnom radu, poslodavac otkazuje uposleniku ugovor o radu i prije isteka probnog roka na način utvrđen ovim zakonom, a otkazni rok je **sedam** dana.
4. Dok je na probnom radu, uposlenik ima prava iz radnog odnosa, koja se odnose na poslove koje uposlenik obavlja tokom probnog rada.

2. Radno vrijeme

Članak 19.

1. Prosječno radno vrijeme uposlenika je 40 sati tjedno.
2. Uposlenik može zaključiti ugovor o radu s punim radnim vremenom samo s jednim poslodavcem.

Članak 20.

1. Ugovor o radu može se zaključiti i za rad s nepunim radnim vremenom.
2. Uposlenik, koji je zaključio ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora i na taj način ostvariti puno radno vrijeme, ukoliko to ne šteti interesima

poslodavca i ukoliko ne stvara sukob interesa, o čemu će poslodavac i uposlenik zaključiti pismeni sporazum.

3. Uposlenik, koji radi s nepunim radnim vremenom, ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao uposlenik s punim radnim vremenom, osim prava koja zavise od dužine radnog vremena (plaća, naknada i sl.), saglasno zakonu ili ugovoru o radu u kojem slučaju se takva prava zasnivaju na proporcionalnoj osnovi.

Članak 21.

1. U slučaju više sile (požar, potres, poplava i sl.), iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, uposlenik, na zahtjev poslodavca, obvezan je raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do 10 sati tjedno.

2. Ako prekovremeni rad uposlenika traje duže od tri tjedna neprekidno ili više od 10 tjedana u tijeku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac pismeno obavještava Upravni inspektorat Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Upravni inspektorat).

3. Uposlenik može dobrovoljno raditi prekovremeno i to u trajanju od još najviše 10 sati tjedno.

4. Trudnica ne može raditi prekovremeno, a majka s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj do šest godina života djeteta može raditi prekovremeno, ako da pismenu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

5. Upravni inspektorat zabranit će prekovremeni rad uveden suprotno st. 1., 2., 3. i 4. ovog članka.

Članak 22.

1. Ako priroda posla to zahtijeva, puno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati sedmično.

2. Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ne može biti duže od 40 sati sedmično.

3. Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

4. Rad u vremenu između 22,00 sata navečer i 6,00 sati sljedećeg dana smatra se noćnim radom.

5. Trudnicama, počev od šestog mjeseca trudnoće i majkama sa djetetom do dvije godine života zabranjen je noćni rad.

3. Odmori i odsustva

a) Odmori

Članak 23.

1. Uposlenik, koji radi puno radno vrijeme, ima pravo na odmor u tijeku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.

2. Odmor u toku radnog dana navest će se u ugovoru o radu, koji ne može biti na početku ni na kraju radnog dana.

3. Dnevni odmor između dva uzastopna radna dana iznosi najmanje 12 sati.

Članak 24.

Uposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog tjednog odmora, kao i u slučaju preraspodjele iz članka 22. ovog zakona, osigurava mu se jedan slobodan dan u periodu određenom prema dogovoru poslodavca i uposlenika.

Član 25.

1. U svakoj kalendarskoj godini uposlenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 30 radnih dana.

2. Aktom ili odlukom poslodavca utvrdit će se kriteriji trajanja godišnjeg odmora dužeg od 20 radnih dana.

3. Maloljetna osoba koja je u radnom odnosu u udrugama i zakladama ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Članak 26.

1. Uposlenik koji se prvi put uposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od pet dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

2. Ako uposlenik nije stekao pravo iz stavka 1. ovog članka, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada, suglasno ovom zakonu i ugovoru o radu.

3. Odsustvo s rada zbog privremene nesposobnosti za rad, porodičnog i roditeljskog dopusta, vojne vježbe i drugog odsustva koje nije uslovljeno voljom uposlenika, ne smatra se prekidom rada iz stavka 1. ovog članka.

Članak 27.

1. U godišnji odmor ne uračunava se vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja s rada koje se uposleniku priznaje u staž osiguranja.

2. Ako je rad organizovan u manje od šest radnih dana u sedmici, pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na pet radnih dana, ako zakonom ili ugovorom o radu nije drugačije uređeno.

Članak 28.

1. Godišnji odmor može se koristiti u jednom ili u više dijelova.

2. Ako uposlenik koristi godišnji odmor u više dijelova, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 10 radnih dana u tijeku kalendarske godine, a preostali dio najkasnije do 30. lipnja naredne godine.

3. Uposlenik pismeno obavještava poslodavca o vremenu kada želi koristiti godišnji odmor, najmanje 30 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

4. Poslodavac odobrava korištenje odmora, izdavanjem rješenja o godišnjem odmoru.

5. Vremenske periode korištenja godišnjeg odmora odobrava poslodavac.

6. Uposlenik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kada god on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Članak 29.

1. Uposlenik se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se može uskratiti pravo na godišnji odmor, a ne može mu se izvršiti ni isplata naknade umjesto neiskorištenog godišnjeg odmora.

2. Sva pitanja koja se odnose na uslove, kriterije i način korištenja godišnjeg odmora, a koja nisu propisana ovim ili drugim zakonom, bit će propisana odlukom Vijeća ministara za budžetske korisnike, odnosno odlukom poslodavca za ostale uposlenike.

b) Odsustva s rada

Članak 30.

1. Uposlenik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće - plaćeno odsustvo, i to:

a) dva radna dana u slučaju stupanja u brak;

b) pet radnih dana u slučaju rođenja djeteta;

c) pet radnih dana u slučaju smrti člana uže obitelji;

e) dva radna dana u slučaju zadovoljavanja vjerskih, odnosno tradicijskih potreba, osim ako posebnim propisom ovo pravo nije uređeno na drugačiji način.

2. Članom uže obitelji u smislu stavka 1. točka c) ovog članka, smatra se: bračni i vanbračni supružnik, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojitelj, roditelji supružnika, djed i baka (po ocu i majci), brat i sestra, kao i osobe koje žive u zajedničkom domaćinstvu.

3. Izuzetno, poslodavac je dužan omogućiti uposleniku, na pismeni zahtjev, neplaćeno odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, odnosno tradicijskih potreba.

4. Ako uposlenik ne iskoristi pravo na odsustvo odobreno sukladno sa stavkom 1. ovog članka, nema pravo da u zamjenu iskoristi neke druge dane kao i da traži novčanu naknadu za one dane koje nije iskoristio.

Članak 31.

1. Poslodavac može uposleniku, na njegov zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće - neplaćeno odsustvo, u slučajevima i u trajanju utvrđenom u aktu poslodavca.
2. Za vrijeme odsustva iz stavka 1. ovog članka, prava i obveze uposlenika, koja se stižu na radu i po osnovu rada, miruju.

4. Zaštita uposlenika

Članak 32.

1. Poslodavac je dužan omogućiti uposleniku da se upozna s propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu u roku od 30 dana od dana stupanja uposlenika na rad.
2. Poslodavac je dužan osposobiti uposlenika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja uposlenika, te sprječava nastanak nesreće.
3. Poslodavac je dužan osigurati potrebne uslove za zaštitu na radu kojima se osigurava zaštita života i zdravlje uposlenika, kao i svakog drugog lica s kojim dođe u dodir u tijeku trajanja ugovora, suglasno zakonu.
4. Poslodavac može osigurati uposleniku kolektivno osiguranje sukladno općim uvjetima za osiguranje osoba od posljedica nesretnog slučaja. Visinu premije utvrđuje Vijeće ministara za uposlenike u institucijama Bosne i Hercegovine, odnosno poslodavac za ostale uposlenike.

Članak 33.

Uposlenik ima pravo da odbije da radi na svom radnom mjestu ili obavlja svoje uobičajene dužnosti ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu i o tome je dužan odmah obavijestiti Upravni inspektorat i poslodavca. U tom slučaju poslodavac može uposlenika rasporediti na druge poslove, dok se ne potvrdi da su mjere zaštite na radu na zadovoljavajućem standardu.

a) Zaštita žene i materinstva

Članak 34.

Poslodavac ne može odbiti uposliti ženu zbog njene trudnoće ili joj zbog toga stanja otkazati ugovor o radu, ili je, osim u slučajevima iz članka 35. stavak 1. ovog zakona, rasporediti na druge poslove.

Članak 35.

1. Žena za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, može biti raspoređena na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja koje je utvrdio ovlašteni ljekar.
2. Ako poslodavac nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene, u smislu stavka 1. ovog člana, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće.
3. Privremeni raspored iz stavka 1. ovog članka ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.

4. Ženu iz stavka 1. ovog članka poslodavac može premjestiti u drugo mjesto rada, samo uz njen pismeni pristanak.

Članak 36.

1. Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porodiljno odsustvo od dvanaest mjeseci neprekidno.

2. Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara, žena može da otpočne porodiljno odsustvo 28 dana prije porođaja.

3. Žena može koristiti kraće porodiljno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.

Članak 37.

1. Roditelji djeteta mogu se sporazumjeti da odsustvo ili dio odsustva iz članka 36. stavak 1. ovog zakona, nakon isteka 60 dana od dana rođenja djeteta, umjesto majke nastavi koristiti otac djeteta.

2. Otac djeteta može koristiti neiskorišteno pravo žene iz članka 36. stavak 1. ovog zakona u slučaju: smrti majke djeteta, ako majka napusti djeteta ili ako je iz opravdanih razloga spriječena da koristi to pravo.

Članak 38.

1. Nakon isteka porodiljnog odsustva, žena s djetetom do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena ukoliko dijete, prema nalazima ovlaštene zdravstvene institucije, zahtijeva intenzivnu njegu.

2. Pravo iz stavka 1. ovog članka može koristiti i uposlenik - otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu ili lice koje se brine o djetetu u slučaju smrti oba roditelja, ukoliko roditelji napuste dijete ili ako nisu u stanju da se brinu o djetetu.

Članak 39.

1. Žena, koja nakon korištenja porodiljnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla jednom dnevno u trajanju po sat vremena radi dojenja djeteta, na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara.

2. Pravo iz stavka 1. ovog članka žena može koristiti do navršene jedne godine života djeteta.

3. Vrijeme odsustva iz stavka 1. ovog članka računa se u puno radno vrijeme.

Članak 40.

Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodiljnog odsustva, ima pravo da produži porodiljno odsustvo za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog ljekara, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od porođaja, odnosno od smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porodiljnog odsustva.

Članak 41.

1. Po isteku porodiljnog dopusta iz članka 36. stavak 1. ovoga zakona, jedan od roditelja može da odsustvuje s rada do tri godine života djeteta, ako je to predviđeno aktom poslodavca.
2. Za vrijeme odsustvovanja s rada, u smislu stavka 1. ovog člana, prava i obveze iz radnog odnosa zaposlenika miruju.

Članak 42.

1. Za vrijeme korištenja porodiljnog i roditeljskog odsustva, uposlenik ima pravo na naknadu na ime porodiljnog i roditeljskog odsustva, sukladno važećem zakonu.
2. Za vrijeme rada s polovinom punog radnog vremena iz članka 38. ovog zakona, uposlenik ima pravo primiti naknadu plaće za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, suglasno zakonu.

Članak 43.

1. Jedan od roditelja djeteta sa psihofizičkim smetnjama u razvoju koje nije smješteno u odgovarajuću zdravstvenu ili socijalnu ustanovu, što se utvrđuje na osnovu nalaza i mišljenja ovlaštene zdravstvene ustanove, ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena radi pojačane njege i staranja o djetetu.
2. U slučaju da roditelj koristi pravo iz stavka 1. ovog članka, ostvaruje pravo na plaću za polovinu radnog vremena i naknadu plaće za drugu polovinu radnog vremena u istom iznosu, koja se isplaćuju na teret poslodavca.
3. U slučaju da zakoni i drugi propisi entiteta i Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine na različit način reguliraju pitanje prava iz stavka 2. ovog članka, Vijeće ministara, odnosno poslodavac svojom odlukom uredit će ovo pitanje na jedinstven način utvrđivanjem najpovoljnijeg rješenja za korisnike ovog prava.
4. Roditelju koji koristi pravo iz stavka 1. ovog članka, ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pismeni pristanak.

b) **Zaštita zaposlenika privremeno nesposobnog za rad**

Članak 44.

Uposleniku koji je pretrpio povredu na radu ili koji je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme dok je privremeno nesposoban za rad, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu bez obzira da li ima zaključen ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme.

Članak 45.

1. **Povredu na radu ili profesionalna bolest ne može štetno uticati na ostvarivanje prava uposlenika iz radnog odnosa.**
2. **Uposlenik je dužan, u roku od tri dana od dana nastupanja nesposobnosti za rad, pismeno ili usmeno, ili elektronski obavijestiti poslodavca.**

3. Obavještenje iz stavka 2. ovog članka mogu dati i članovi uže obitelji i domaćinstva uposlenika.

4. Uposlenik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti, a za koga nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena institucija za odlučivanje o pravima iz zdravstvenog i mirovinsko-invalidskog osiguranja utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove.

5. Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje s rada, u smislu odredbi ovog članka, može podnijeti zahtjev nadležnom organu radi utvrđivanja radne i zdravstvene sposobnosti uposlenika, sukladno zakonu.

Članak 46.

1. Ako nadležna zdravstvena institucija za odlučivanje o pravima iz zdravstvenog i mirovinsko-invalidskog osiguranja ocijeni da kod uposlenika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac mu je dužan u pismenoj formi ponuditi druge poslove za koje je uposlenik sposoban.

2. Dodatno i sveobuhvatno će se razmotriti mogućnosti uposlenika, koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, u pogledu odgovarajućih oblika obrazovanja, obuke i programa usavršavanja, koji bi mu omogućili reintegraciju njegove radne sposobnosti.

3. Ako poslodavac nema mogućnosti da uposlenika iz st. 1. i 2. ovog članka rasporedi na drugi odgovarajući posao, poslodavac ga proglašava licem za čijim je radom prestala potreba, odnosno licem koje se stavlja na raspolaganje u skladu s odredbama čl. 87. i 88. ovog zakona.

Članak 46a.

1. Poslodavac će uputiti uposlenika nadležnom tijelu, radi utvrđivanja stepena njegove radne sposobnosti, ukoliko kroz utvrđivanje ocjene rezultata rada zaposlenika, ocijeni da je uposlenik zbog smanjene radne sposobnosti postigao lošije rezultate rada, kao i u slučaju kada uposlenik odsustvuje sa rada zbog korištenja bolovanja neprekidno godinu dana ili godinu i šest mjeseci u prekidima u periodu od dvije godine.

2. Od primjene odredaba stavka 1. ovog članka izuzete su odredbe ovog Zakona koje se odnose na zaštitu žene i materinstva.

3. Troškove upućivanja uposlenika nadležnom tijelu, radi utvrđivanja stepena njegove radne sposobnosti, snosi poslodavac.

Članak 47.

Poslodavac može, samo uz prethodnu suglasnost Upravnog inspektorata, otkazati ugovor o radu uposleniku kod kojega postoji smanjena radna sposobnost zbog povrede na radu, invalidnosti ili profesionalne bolesti ili koji je izložen neposrednoj opasnosti od nastanka invalidnosti ili profesionalne bolesti.

c) Posebna zaštita mladih uposlenika

Članak 47a.

- 1. Uposlenik mlađi od 18 godina ne može biti raspoređen da radi na radnim mjestima za koja je utvrđeno da su radna mjesta sa povećanim rizikom, ili na naročito teškim fizičkim poslovima, na radovima koji se obavljaju pod zemljom ili pod vodom, kao i na drugim poslovima koji bi mogli da predstavljaju povećan rizik po njegov život, zdravlje i psihofizički razvitak.**
- 2. Poslove iz stavka 1. ovog članka pravilnikom utvrđuje rukovoditelj institucije.**
- 3. Puno radno vrijeme uposlenog mlađeg od 18 godina ne može da se utvrdi u trajanju dužem od 35 časova tjedno, niti dužem od osam časova dnevno.**
- 4. Poslodavac je dužan da uposlenike mlađe od 18 godina, najmanje jednom u tijeku kalendarske godine, o svom trošku uputi kod nadležne medicinske ustanove na ocjenu radne sposobnosti.**

5. Plaće i naknade

a) Plaće

Članak 48.

- 1. Uposlenik ima pravo na plaću radnog mjesta na koje je raspoređen sukladno ugovoru o radu, koja zavisi od složenosti poslova koje obavlja, stepena stručne spreme, odgovornosti za izvršenje poslova i drugih kriterija utvrđenih Zakonom o plaćama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 50/08 i 35/09) ili aktom poslodavca.**
- 2. Za institucije koje ne primjenjuju Zakon o plaćama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine plaće se određuju tako što se osnovica za obračun plaće množi s koeficijentom, te se ukupan iznos uvećava za 0,5% za svaku godinu započetog radnog staža, a najviše 20%.**
- 3. Plaće uposlenika, koji su budžetski korisnici, uređuje se Zakonom o plaćama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine, a plaće ostalih uposlenika određuju se aktom poslodavca, ako zakonom nije drugačije određeno.**
- 4. Uposlenici imaju pravo na dodatak na osnovnu plaću za:**
 - a) uvećanje na osnovu radnog staža, i to kao dodatak od 0,50% na osnovnu plaću za svaku započetu godinu efektivnog staža, a najviše do 20% od osnovne plaće;**
 - b) posebne uvjete radnog mjesta, što se utvrđuje posebnim aktom poslodavca;**
- 5. Uposlenici imaju pravo na novčanu nagradu - stimulaciju, koja se može isplaćivati uposleniku u institucijama Bosne i Hercegovine za izvanredne rezultate rada, u skladu sa Zakonom o plaćama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine, a za ostale uposlenike u skladu s aktom poslodavca.**
- 6. Visinu dodatka na osnovnu plaću iz stavka 4. ovoga članka za uposlenike koji su budžetski korisnici uređuju se Zakonom o plaćama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine, a za ostale zaposlenike određuje se aktom poslodavca, ako zakonom nije drugačije određeno.**

Članak 49.

1. Zakonom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu određuju se periodi isplate plaće koji ne mogu biti duži od 30 dana.
2. Prilikom isplate plaće, poslodavac je dužan uposleniku uručiti pismeni obračun plaće.
3. Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

b) Naknada plaće

Članak 50.

1. Uposlenik ima pravo na naknadu plaće za period odsustvovanja sa rada u sljedećem slučaju:

- a) korištenja godišnjeg odmora;
- b) korištenja plaćenog odsustva;
- c) prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje uposlenik nije kriv (stanje prirodne i druge nesreće proglašeno od strane nadležne institucije različitog nivoa vlasti u Bosni i Hercegovini);
- d) korištenja prava na rad sa polovinom radnog vremena sukladno ovom zakonu
- e) privremene spriječenosti za rad zbog bolesti;
- f) porodijskog ili roditeljskog odsustva;
- g) 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 Vijeća ministara BiH - za institucije BiH koje se finansiraju 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 50a.

1. Uposlenik ima pravo na ostale vrste naknada i to za:

- a) troškove prijevoza na posao i sa posla;
- b) prehranu za vrijeme rada;
- c) regres za godišnji odmor;

- d) slučaj teške povrede na radu uposlenika, teške bolesti i invalidnosti uposlenika ili njegovog člana uže obitelji i smrti člana uže obitelji uposlenika;
 - e) jubilarne nagrade;
 - f) otpremninu pri odlasku u mirovinu;
 - g) prekovremeni rad, rad tokom neradnih dana, noćni rad i rad u danima državnih praznika;
2. Uposlenik može ostvariti pravo na naknadu za:
- a) obrazovanje i stručno usavršavanje;
 - b) troškove smještaja, naknadu za odvojen život i naknadu za privremeno raspoređivanje;
 - c) rad u upravnim odborima, nadzornim i drugim radnim tijelima
 - d) obavljanje poslova drugog radnog mjesta uposlenika.
3. Pravo na naknadu u slučaju smrti uposlenika pripada članu njegove uže obitelji ili užeg domaćinstva.
4. Uposlenik ima pravo na naknadu troškova u svezi sa službenim putovanjem, kao što su: dnevnice, troškovi prijevoza 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 Vijeća ministara BiH donijetim na osnovu ovlaštenja propisanih zakonom – 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 članka utvrđuje se:
- a) zakonom ili podzakonskim aktom Vijeća ministara BiH donijetim na osnovu ovlaštenja propisanih zakonom – 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.“

Članak 51.

Poslodavac ne može, bez suglasnosti uposlenika ili konačne odluke nadležnog suda, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekog njenog dijela, uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće uposlenika.

Članak 52.

Najviše polovina plaće ili naknade plaće uposlenika može se prisilno obustaviti radi ispunjenja obveze sudski naređenog izdržavanja, a za ostale obveze može se prisilno obustaviti najviše jedna trećina plaće uposlenika.

6. Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad

Članak 53.

1. Poslodavac može, saglasno potrebama rada, omogućiti uposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.
2. Uposlenik je obvezan, suglasno svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad, na način kako to poslodavac smatra neophodnim za obavljanje njegovih zadataka na zadovoljavajućem standardu.
3. Poslodavac je obvezan, prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, omogućiti uposleniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad koje smatra neophodnim za obavljanje njegovih zadataka na zadovoljavajućem standardu.
4. Način stručnog obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad uposlenika, vrijeme trajanja, naknada, obveze uposlenika kao i ostala pitanja, utvrđuju se aktom poslodavca.

Članak 53.a

1. Rad uposlenika podliježe radnom ocjenjivanju svake godine i obavezno se vrši u siječnju za prethodnu kalendarsku godinu, s tim da se ne ocjenjuju uposlenici koji su u kalendarskoj godini radili manje od šest mjeseci.
2. Ocjena rada zasniva se na rezultatima rada koje uposlenik postigne u realizaciji poslova predviđenih opisom radnog mjesta na kojem se nalazi i ciljevima koje je za određeni vremenski period utvrdio poslodavac.
3. U slučaju da uposlenik nije radio zbog opravdanog slučaja predviđenog zakonom ili aktom poslodavca, te zbog toga ne može biti ocijenjen u skladu sa stavkom 1. ovog članka, u obzir će se uzeti rezultati rada uposlenika koje je ostvario u periodu od šest mjeseci prije njegovog odlaska na opravdano odsustvo s posla. Odredbe ovog stavka ne mogu se primijeniti na štetu uposlenika koji je opravdano odsustvovao s posla.
4. Ocjena rada može biti: "ne zadovoljava", "zadovoljava", "uspješan" i "naročito uspješan".
5. Ocjena "ne zadovoljava" mora biti posebno obrazložena.

6. Ocjenjivanje rada uposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine vrši se sukladno odredbama ovog zakona i odredbama Pravilnika o ocjenjivanju rada uposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine, koji će donijeti Vijeće ministara Bosne i Hercegovine na prijedlog Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine, u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona, odnosno aktom poslodavca.

Članak 53.b

1. Ocjenu rada rješenjem utvrđuje poslodavac na prijedlog neposredno nadređenog šefa jedinice, a ako jedinica ne postoji, ocjenu rada poslodavac daje samostalno. Ocjena rada utvrđuje se prema rezultatima rada koje je uposlenik postigao u toku godine na pravovremenom, pravilnom, zakonitom i stručnom obavljanju svih poslova u okviru svog radnog mjesta.
2. Primjerak rješenja o ocjeni rada ulaže se u lični dosje uposlenika, a drugi primjerak dostavlja se uposleniku.

Članak 53.c

Uposleniku čiji je rad u posljednje dvije uzastopne godine ocijenjen ocjenom "ne zadovoljava" prestaje radni odnos kod poslodavca, o čemu se donosi rješenje. To rješenje donosi se uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata.

7. Pripravnici

Članak 54.

1. Sa pripravnikom poslodavac zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme radi stručnog osposobljavanja u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i podzakonskim aktom koji donosi Vijeće ministara za prijem pripravnika visoke školske spreme i planom poslodavca za ostale zaposlene.

2. Prava, obveze i odgovornosti koje se odnose na uposlenog, propisane odredbama ovog zakona, odnose se i na pripravnika, a utvrđuju se ugovorom o radu između poslodavca i pripravnika.

3. 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.

4. Ugovor o radu sa pripravnikom se zaključuje u pisanoj formi i jedan primjerak istog se dostavlja nadležnom zavodu za zapošljavanje u roku od pet dana od njegovog zaključivanja, radi evidencije i kontrole.

8. Volonterski rad

Članak 55.

1. Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili Pravilnikom o radnim odnosima, ili drugim pravilnikom, uslov za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može lice koje završi školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za samostalan rad, bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

2. Period volonterskog rada iz stavka 1. ovog članka računa se u pripravnički staž i u radno iskustvo kao uslov za rad na određenim poslovima.

3. Volonterski rad iz stavka 1. ovog članka može trajati najduže godinu dana.

4. Ugovor o volonterskom radu zaključuje se u pismenoj formi i jedna kopija dostavlja se nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od pet dana od njegovog zaključivanja radi evidencije i kontrole.

5. Način i trajanje volonterskog rada te druga prava volontera uređuju se zakonom i ugovorom o volonterskom radu.

6. Licu, za vrijeme obavljanja volonterskog rada, osigurava se odmor tijekom rada pod istim uvjetima kao i za uposlenika u radnom odnosu i prava po osnovu naknade osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti, suglasno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.

9. Stručni ispit

Članak 56.

1. Uposlenik koji ima visoku, višu ili srednju stručnu spremu, odnosno univerzitetsku diplomu i druge obrazovne ili akademske kvalifikacije u skladu s Bolonjskim sistemom studiranja, što se utvrđuje propisom kojim se reguliraju poslovi osnovnih djelatnosti i pomoćno-tehnički poslovi te uslovi za njihovo obavljanje u institucijama Bosne i Hercegovine, podliježe obvezi polaganja stručnog ispita.
2. Uposlenik iz stavka 1. ovog članka stručni upravni ispit polaže pred Povjerenstvom za polaganje stručnog upravnog ispita, koju imenuje ministar pravde Bosne i Hercegovine.
3. Stručni upravni ispit sastoji se iz provjere znanja iz oblasti koje su potrebne za obavljanje poslova iz nadležnosti organa uprave.
4. Uposlenik koji u vrijeme prijema u radni odnos nema položen stručni, odnosno stručni upravni ispit, dužan je taj ispit položiti najkasnije u roku od šest mjeseci od dana prijema u radni odnos u organ državne službe.
5. Uposleniku koji ne položi stručni, odnosno stručni upravni ispit, u roku iz stavka 4. ovog članka prestaje radni odnos u instituciji, o čemu se donosi rješenje.
6. Izuzetno, ako uposlenik iz stavka 4. ovog članka iz opravdanih razloga nije mogao izaći na polaganje stručnog, odnosno stručnog upravnog ispita, u predviđenom roku, može mu se na njegov zahtjev produžiti rok za polaganje stručnog, odnosno stručnog upravnog ispita, do tri mjeseca, o čemu rukovoditelj institucije donosi posebno rješenje.
7. Uslovi i način polaganja stručnog, odnosno stručnog upravnog ispita, pripravnika i uposlenika na nivou Bosne i Hercegovine utvrđuju se odlukom Vijeća ministara, na prijedlog Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine.
8. Kada je riječ o poslodavcima koji nisu budžetski korisnici, aktom poslodavca utvrđuju se radna mjesta na kojim uposlenici moraju imati stručni, odnosno stručni upravni ispit, te uvjeti i način polaganja stručnog, odnosno stručnog upravnog ispita.

10. Izumi i tehnička unapređenja uposlenika

Članak 57.

1. Uposlenik je dužan obavijestiti poslodavca o izumu, odnosno tehničkom unapređenju ili drugom otkriću, koje je ostvario na radu ili u vezi sa radom, i ponuditi mu da to otkupi u skladu s pravom prečeg otkupa, osim ako ugovorom o radu nije drugačije određeno.
2. Ako poslodavac ne ponudi otkup izuma u roku od 60 dana ili ako ne da izjavu da nema interesa za izum, uposlenik može slobodno raspolagati sa izumom uz uvjet da izum čuva kao poslovnu tajnu u tom periodu i tokom pregovora s poslodavcem.

11. Zabrana takmičenja uposlenika s poslodavcem

Članak 58.

1. Poslodavac i uposlenik mogu zaključiti ugovor kojim se uposlenik obvezuje da ne može, bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.
2. Poslodavac i uposlenik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu, a najduže dvije godine od dana prestanka tog ugovora, uposlenik ne može zaposliti kod drugog lica koje je u tržišnoj utakmici s poslodavcem i da ne može, za svoj ili za račun trećeg lica, sklapati poslove kojima se takmiči sa poslodavcem.
3. Ugovor iz stavka 1. ovog članka može biti sastavni dio ugovora o radu.

Članak 59.

1. Ugovorena zabrana takmičenja obavezuje uposlenika samo ako je ugovorom poslodavac preuzeo obavezu da će uposleniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovine prosječne plaće isplaćene uposleniku u periodu od tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
2. Naknadu iz stavka 1. ovog članka poslodavac je dužan isplatiti uposleniku krajem svakog kalendarskog mjeseca.
3. Visina naknade iz stavka 1. ovog članka usklađuje se na način i pod uvjetima utvrđenim zakonom ili ugovorom o radu.

12. Stegovna odgovornost

a) Povrede službene dužnosti

Članak 60.

1. Uposlenik će stegovno odgovarati za povredu jedne ili više službenih dužnosti propisanih ovim zakonom, kada je povreda rezultat njegove vlastite krivice.
2. Povrede službenih dužnosti mogu biti teže i lakše.
3. Teže povrede službenih dužnosti su:
 - a) vršenje radnje koja je definirana kao kaznenop djelo protiv službene dužnosti, ili drugo kazneno djelo, odnosno prekršaj, kojim se nanosi šteta ugledu poslodavca, što čini uposlenika nepodobnim za rad kod poslodavca;
 - b) odavanje državne, vojne i službene tajne, odnosno povreda propisa o čuvanju tih tajni;
 - c) zloupotreba ili prekoračenje službenih ovlaštenja;
 - d) neizvršavanje ili nesavjesno i nemarno vršenje povjerenih poslova;
 - e) bavljenje djelatnostima kojima se onemogućava ili otežava građanima ili drugim licima da ostvaruju svoja prava kod poslodavca;
 - f) bavljenje djelatnostima ili radom koji je direktno ili indirektno u suprotnosti s interesima poslodavca;
 - g) prouzrokovanje poslodavcu veće materijalne štete na imovini ili aktivi namjerno ili iz krajnje nepažnje;

- h) neopravdan izostanak s posla više od dva dana u mjesecu;
- i) kršenje pravila radne discipline;
- j) neblagovremeno i neuredno izvršavanje povjerenih poslova;
- k) neprimjereno ponašanje prema građanima, suradnicima i drugim licima u vršenju službene dužnosti;

l) diskriminacija, te nasilje na osnovu spola ili spolne orijentacije, uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje, kao i svaki drugi oblik diskriminacije, sukladno zakonu kojim se regulira ova oblast;

m) svaka druga povreda koja se posebnim zakonom utvrdi kao teža povreda.

4. Pravilnikom o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti uposlenika (u daljem tekstu: Pravilnik o stegovnoj odgovornosti) utvrđuju se lakše povrede službene dužnosti.

5. Odgovornost za izvršenje kaznenog djela, odnosno prekršaja, ne isključuje stegovnu i materijalnu odgovornost uposlenika, pod uvjetom da takvo djelo istovremeno predstavlja i povredu službene dužnosti;

6. Pravilnik iz stavka 4. ovog članka donosi Vijeće ministara za budžetske korisnike, a poslodavac za ostale zaposlenike.

b) Stegovni postupak

Članak 61.

1. Svaki uposlenik može poslodavcu podnijeti stegovnu prijavu, protiv bilo kojeg uposlenika, kako bi inicirao stegovni postupak. Prijava mora biti potpisna, obrazložena i, po mogućnosti, potkrijepljena dokazima.

2. Na osnovu podnesene prijave, poslodavac ili lice koje on odredi odlučuje o pokretanju stegovnog postupka protiv uposlenika.

3. Pokretanje stegovnog postupka za lakšu povredu službene dužnosti zastarijeva za šest mjeseci od dana činjenja, odnosno saznanja za povredu i učinioca, a za težu povredu službene dužnosti za 12 mjeseci od dana činjenja, odnosno saznanja za povredu, odnosno učinioca.

4. Prvostupanjsko stegovno povjerenstvo imenuje poslodavac, na određeni period, koji ne može biti duži od četiri godine, a ona se sastoji od predsjednika i dva člana i isto toliko zamjenika. Poslodavac ne može biti u stegovnom povjerenstvu.

5. Prvostupanjsko stegovno povjerenstvo provodi stegovni postupak na način i sukladno postupku reguliranim Pravilnikom o stegovnoj odgovornosti iz članka 60. stavak 4. ovoga zakona. Povjerenstvo izriče stegovne kazne propisane Pravilnikom o stegovnoj odgovornosti.

6. Svi stegovni postupci moraju biti pravični i transparentni. U tijeku cijelog stegovnog postupka, uposlenik ima prava koja su mu zagwarantirana podzakonskim aktom iz članka 60. stavak 4. ovog zakona, a naročito pravo:

a) da bude blagovremeno obaviješten o navodima o povredi službene dužnosti, te dokazima koji to potkrepljuju kao i pravo na pismeni odgovor ili usmenu izjavu koja će se onda pismeno evidentirati;

b) na pravično i javno saslušanje u razumnom roku pred tijelima koja se uspostavljaju ovim zakonom. Javnost može biti isključena iz cijelog ili dijela saslušanja u interesu morala, javnog reda ili nacionalne sigurnosti u demokratskom društvu, kada su u pitanju interesi maloljetnika ili ako to zahtijeva zaštita osobnog života stranaka, ili javnost može biti isključena do neophodne mjere u posebnim okolnostima kada bi javno saslušanje smetalo interesima pravde prema mišljenju tijela utvrđenih ovim zakonom;

c) na privilegiju protiv samoinkriminiranja i pojavljivanja na svakom saslušanju i pravo obrane protiv optužbi preko pravnog zastupnika po svom izboru;

d) na javno izricanje odluke;

e) na priziv protiv svake štetne odluke stegovnog povjerenstva ustanovljene prema ovom zakonu.

c) Stegovne mjere i stegovne kazne

Članak 62.

1. Za učinjene povrede službene dužnosti iz članka 60. ovog zakona posleniku se mogu izreći sljedeće stegovne mjere i stegovne kazne, i to:

a) za lakše povrede službene dužnosti izriču se stegovne mjere:

- opomena i
- javna opomena;

b) za teže povrede službene dužnosti izriču se stegovne kazne:

- suspenzija s radnog mjesta i obustava isplate plaće u periodu od najmanje dva do najviše 30 dana;
- novčana kazna do 30% od osnovne plaće zaposlenika na period do šest mjeseci;
- suspenzija prava na povećanje plaće u periodu najduže do dvije godine;
- degradiranje na niže radno mjesto;
- prestanak radnog odnosa.

Članak 63.

1. Uposlenik, protiv kojeg je pokrenut stegovni postupak zbog teže povrede službene dužnosti, može se suspendirati do konačnosti stegovnog postupka., što u svakom konkretnom slučaju cijeni poslodavac.

2. Odluku o suspenziji donosi poslodavac.

3. Za vrijeme suspenzije uposlenik ima pravo na 70% plaće koju je ostvario u mjesecu koji je prethodio suspenziji.

4. Ako uposleniku bude izrečena stegovna kazna za lakšu povredu službene dužnosti, ili bude oslobođen, ima pravo na razliku do punog iznosa plaće iz stavka 3. ovog članka.

5. Protiv odluke o suspenziji uposlenik ima pravo žalbe drugostupanjskom stegovnom povjerenstvu u roku od 8 dana od dana prijema odluke.

6. Žalba uložena na odluku o suspenziji ne odgađa izvršenje odluke o suspenziji.

Članak 64.

1. Protiv odluke prvostupanjskog stegovnog povjerenstva uposlenik i poslodavac imaju pravo uložiti žalbu drugostepenom stegovnom povjerenstvu u roku od osam dana od dana prijema odluke.
2. Drugostepeno stegovno povjerenstvo imenuje poslodavac, a sastoji se od predsjednika i četiri člana i isto toliko zamjenika. Poslodavac ne može biti u drugostepenom stegovnom povjerenstvu.
3. Mandat povjerenstva iz prethodnog stavka ne može biti duži od četiri godine.
4. Drugostepeno stegovno povjerenstvo provodi postupak i donosi odluku sukladno Pravilniku o stegovnoj odgovornosti.
5. Poslodavac izvršava konačne odluke stegovnog povjerenstva.

Članak 65.

1. Svi pokrenuti stegovni postupci obustavljaju se u slučaju ako je protiv uposlenika pokrenut kazneni postupak zbog istih razloga.
2. U slučaju da uposlenik bude oslobođen optužbi, bit će vraćen na svoje radno mjesto i njegov lični dosje ne smije sadržavati nikakvu informaciju o kaznenom postupku ili relevantnoj preventivnoj suspenziji.
3. U slučaju da optužbe budu odbačene protiv uposlenika, poslodavac može pokrenuti stegovni postupak zbog istih činjenica, sukladno članku 61. ovog zakona.

Članak 66.

1. Kad se pokrene postupak iz članka 65. ovog zakona, poslodavac uposlenika odmah suspendira s dužnosti u slučaju ako je:
 - a) pokrenut kazneni postupak protiv uposlenika za djelo učinjeno na dužnosti;
 - b) uposlenik u pritvoru.
2. Kada se pokrene postupak iz članka 65. ovog zakona, poslodavac može suspendirati uposlenika s dužnosti u slučaju, ako je:
 - a) kazneni postupak pokrenut protiv uposlenika za djelo za koje je predviđena kazna zatvora u trajanju od najmanje pet godina; ili
 - b) uposlenik uhvaćen u činjenju kaznenog djela za koje je predviđena kazna zatvora u trajanju od najmanje pet godina.
3. U slučaju suspenzije, uposlenik prima 60% plaće, koju je ostvario u mjesecu koji je prethodio suspenziji.

13. Naknada štete

Članak 67.

1. Uposlenik, koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili krajnom nepažnjom prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je tu štetu nadoknaditi.
2. Ako štetu prouzrokuje više uposlenika, svaki uposlenik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.
3. Ako se za svakog uposlenika ne može utvrditi dio štete koju je on prouzrokovao, smatra se da su svi uposlenici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
4. Ako je više uposlenika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 68.

1. Ako se naknada štete ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, Pravilnikom o stegovnoj odgovornosti može se predvidjeti da se visina naknade štete utvrđuje u paušalnom iznosu, kao i način utvrđivanja paušalnog iznosa i organ koji tu visinu utvrđuje i druga pitanja u svezi s ovom naknadom.
2. Ako je prouzrokovana šteta mnogo veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknadne štete, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno prouzrokovane štete.

Članak 69.

Uposlenik, koji na radu ili vezano za rad, namjerno ili iz krajnje nepažnje, nanese štetu trećem licu i ako je štetu naknadio poslodavac, obavezan je naknaditi poslodavcu iznos naknade koji je isplaćen trećem licu.

Članak 70.

1. Visinu pričinjene štete, okolnosti pod kojim je ona nastala, namjeru ili krajnju nepažnju uposlenika koji je pričinio štetu, kao i ostale okolnosti, utvrđuje prvostupanjsko povjerenstvo za štete.
2. Prvostupanjsko povjerenstvo za štete imenuje poslodavac na mandatni period ne duži od četiri godine, a ona se sastoji od predsjednika i dva člana i isto toliko zamjenika.
3. Protiv odluke prvostupanjskog povjerenstva za štete, uposlenik i poslodavac imaju pravo uložiti žalbu drugostupanjskom povjerenstvu za štete.
4. Drugostupanjsko povjerenstvo za štete imenuje poslodavac na mandatni period koji ne može biti duži od četiri godine, a sastoji se od predsjednika i četiri člana i isto toliko zamjenika.
5. Način i postupak rada prvostupanjskog i drugostupanjskog povjerenstva za štete, donošenje odluke, izvršenje odluke, uslovi smanjenja ili oslobađanja uposlenika od obveze naknade prouzrokovane štete i ostalo, regulirat će se Pravilnikom o stegovnoj odgovornosti.

6. Ako uposlenik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan uposleniku naknaditi štetu po općim propisima obligacionog prava.

Članak 70a.

Institucije Bosne i Hercegovine ili pravne osobe koje osnivaju institucije Bosne i Hercegovine, koji zbog broja zaposlenih ne mogu obezbijediti adekvatan broj članova povjerenstva iz članka 61. stavak 4., članka 64. stavak 2. i članka 70. st. 2. i 4., mogu imenovati za članove povjerenstva i predstavnike drugih institucija ili drugih pravnih osoba koje osnivaju institucije Bosne i Hercegovine.

14. Prestanak ugovora o radu

a) Način prestanka radnog odnosa

Članak 71.

1. Radni odnos prestaje:

a) po sili zakona:

- kada zaposlenik navršši 65 godina života i najmanje 20 godina staža osiguranja ili 40 godina staža osiguranja, neovisno od godina života - danom donošenja rješenja;
- **izuzetno od stavka 1. točka a) alineja prva, uposleniku koji ima 40 godina staža osiguranja zbog uplate beneficiranog radnog staža, neće po sili zakona biti raskinut ugovor o radu do navršenih 60 godina života ukoliko je to uvjet prema propisu entiteta u kojem uposlenik ima prijavljeno prebivalište;**
- **uposlenik koji je prema propisu entiteta na kojem ima prijavljeno prebivalište stekao uvjete za odlazak u penziju koristeći beneficiran staž i prije onih navedenih u prvoj alineji ovog članka, može otići u penziju kad zadovolji te uvjete samo na osobni zahtjev;**
- ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod uposlenika došlo do potpunog gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravomoćnosti rješenja o utvrđivanju potpunog gubitka radne sposobnosti;
- ako mu je po zakonu, odnosno pravomoćnoj odluci suda ili drugog nadležnog organa, zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može se rasporediti na druge poslove - danom dostavljanja pravomoćne odluke o zabrani obavljanja tih poslova;
- **ako zbog izdržavanja kazne zatvora zbog počinjenog kaznenog djela sa umišljajem uposlenik odsustvuje s rada duže od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne zatvora;**
- ako zbog izdržavanja kazne zatvora uposlenik odsustvuje s rada duže od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne zatvora;
- ako mu je izrečena mjera sigurnosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od šest mjeseci te zbog toga mora biti odsutan s rada - danom početka primjenjivanja izrečene mjere;

- usljed stečaja ili likvidacije, odnosno u svim drugim slučajevima prestanka rada poslodavca sukladno zakonu - danom donošenja odluke o stečaju ili likvidaciji, odnosno prestanku rada;
 - smrću zaposlenika;
 - gubitkom državljanstva Bosne i Hercegovine - na dan pravosnažnosti rješenja o gubitku državljanstva;
 - sticanjem državljanstva druge države suprotno Ustavu Bosne i Hercegovine i njenim zakonima - na dan pravomoćnosti akta o sticanju tog državljanstva;
 - ako je konačnom odlukom stegovnog povjerenstva izrečena mjera prestanka radnog odnosa - danom prijema konačne odluke stegovnog povjerenstva ;
 - odlukom Suda Bosne i Hercegovine koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.
- b) sporazumom u pisanoj formi između uposlenog i poslodavca;
- c) otkazom ugovora o radu od uposlenika, uz otkazni rok koji ne može biti kraći od 15 dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa;
- d) istekom roka za koji je zasnovan radni odnos na određeno vrijeme, odnosno istekom ugovora o radu zaključenog na određeno vrijeme;
- e) ako se uposleniku osigura jedno od prava po osnovu stavljanja uposlenika na raspolaganje iz čl. 87. i 88. ovog zakona te ako uposlenik odbije jedno od prava koje mu poslodavac ponudi po osnovu stavljanja na raspolaganje;
- f) otkazom ugovora o radu od poslodavca, ako za to postoje opravdani razlozi koji se odnose na radnu sposobnost zaposlenika, njegovo ponašanje na radu i potrebe poslodavca, i to:

- ako uposlenik prilikom prijema u radni odnos prešuti činjenice iz članka 11. stavak 1. ovog zakona ili ne otkloni smetnje u roku utvrđenom u članku 11. stavak 3. ovog zakona;

- ako je uposlenik pravomoćno osuđen za kazneno djelo koje ga čini nepodobnim za rad u institucijama BiH;

- ako je uposlenik neopravdano izostao s posla pet radnih dana uzastopno, odnosno sedam radnih dana s prekidima u roku šest mjeseci;

- ako se uposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu za zaključenje izmijenjenog ugovora o radu u smislu člana 81. ovog zakona;

- ako uposlenik ne pokaže odgovarajuće rezultate na probnom radu;

- ako uposlenik dobije dvije negativne ocjene o radu - na dan konačnog rješenja o prestanku ugovora o radu po tom osnovu;

- ako se uposlenik ne vrati na rad u roku od 15 dana, u smislu člana 31. stava 1. ovog zakona;

- ako je uposleniku izrečena kaznena suspenzija, novčana kazna, suspenzija prava na povećanje plaće ili kazna degradiranja na niže radno mjesto za povredu radnih obaveza uzastopno dva puta u periodu jedne godine;

- ako uposlenik radi kod drugog poslodavca suprotno odredbama člana 11. stava 5. ovog zakona;

- ako uposlenik za svoj ili tuđi račun, bez suglasnosti poslodavca, ugovara poslove iz djelatnosti koje obavlja poslodavac (nelojalna konkurencija);

- ako uposlenik ne položi stručni, odnosno stručni upravni ispit, u utvrđenom roku.

2. U slučajevima iz stavka 1. točke f) ovog članka poslodavac je dužan prije otkaza ugovora o radu u pisanoj formi upozoriti uposlenika na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i

ostaviti rok najmanje pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja, radi dostavljanja izjašnjenja na navode upozorenja.

3. Odluku o otkazu ugovora o radu iz ovog članka donosi poslodavac u formi rješenja koje dostavlja uposleniku u skladu sa zakonom.

b) Otkaz ugovora o radu

Članak 72.
(brisan članak)

Članak 73.
(brisan članak)

Članak 74.
(brisan član)

Članak 75.
(brisan članak)

Članak 76.
(brisan članak)

Članak 77.
(brisan članak)

c) Forma i trajanje otkaznog roka

Članak 78.
(brisan članak)

Članak 79.

1. Otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana u slučaju da uposlenik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu, izuzev u slučaju sporazumnog raskida ugovora o radu.

2. Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza uposleniku, odnosno poslodavcu.

3. Aktom poslodavca može se utvrditi duže trajanje otkaznog roka.

4. U slučaju da je uposlenik zatečen u vršenju kaznenog djela, poslodavac mu može odmah otkazati ugovor o radu.

Članak 80.

1. Ako uposlenik, na zahtjev poslodavca, prestane s radom prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac je obavezan isplatiti mu naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

2. Ako Sud Bosne i Hercegovine utvrdi da je otkaz nezakonit, može poslodavca obavezati da:

a) vrati uposlenika na posao, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplati mu naknadu plaće u visini plaće koju bi uposlenik ostvario da je radio i nadoknadi mu štetu; ili

b) isplati uposleniku:

- naknadu plaće u visini plaće koju bi uposlenik ostvario da je radio;
- naknadu na ime pretrpljene štete;
- otpremninu na koju uposlenik ima pravo sukladno aktu poslodavca ili ugovorom o radu;
- druge naknade na koje uposlenik ima pravo sukladno aktu poslodavca, ili ugovorom o radu.

3. Uposlenik koji osporava otkazivanje ugovora o radu može tražiti da Sud Bosne i Hercegovine donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora.

d) Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

Članak 81.

1. Poslodavac i uposlenik mogu ponuditi izmjenu ugovora o radu:

a) radi raspoređivanja na drugo radno mjesto zbog potreba procesa rada i organizacije rada;

b) radi raspoređivanja na drugo radno mjesto kod istog poslodavca, ako je djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima izvan sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela;

c) i u drugim slučajevima utvrđenim Pravilnikom o radu.

2. Ponuda iz stavka 1. ovog članka dostavlja se u pisanoj formi i sadrži razlog za ponudu, rok u kojem druga strana treba da se izjasni o ponudi i pravne posljedice koje mogu nastati odbijanjem ponude. Ponuđena strana dužna je izjasniti se o ponudi za zaključivanje izmijenjenog ugovora o radu, koji ne može biti kraći od osam radnih dana od dana učinjene ponude. Smatra se da je ponuđena strana odbila ponudu ako se ne izjasni u navedenom roku. Ako ponuđena strana prihvati ponudu, zaključuje se izmijenjeni ugovor o radu, koji čini sastavni dio ugovora o radu.

3. Odredbe ovog zakona, koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i u slučaju kada poslodavac otkáže ugovor o radu i istovremeno ponudi uposleniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uslovima.

14a. Otkaz ugovora o radu u udrugama i zakladama

Članak 81a.

1. Poslodavac može otkazati ugovor o radu uposleniku uz propisani otkazni rok, u slučaju:

a) prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga ili

b) kada uposlenik nije u mogućnosti da izvršava svoje obveze iz ugovora o radu.

2. Otkaz zbog nastanka okolnosti iz stavka 1. ovog članka moguć je samo ako poslodavac, imajući u vidu veličinu, kapacitet i ekonomsku situaciju poslodavca i radne sposobnosti uposlenika, ne može uposlenika rasporediti na drugo radno mjesto ili ga ne može obrazovati, odnosno osposobiti za rad na drugim poslovima.

3. Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu stavka 1. točka a) ovog članka, poslodavac namjerava da zaposli lice sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugog lica dužan je ponuditi zaposlenje onom uposleniku čiji je ugovor o radu otkazan.

Članak 81b.

1. Poslodavac može otkazati ugovor o radu uposleniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju kada je uposlenik odgovoran za povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, koje su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od uposlenika da nastavi radni odnos.

2. Ugovor o radu ne može se otkazati uposleniku bez prethodnog pismenog upozorenja uposleniku.

3. Pismeno upozorenje uposleniku sadrži opis povrede radne obaveze za koje se uposlenik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkaže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se takva povreda radne obaveze iz ugovora o radu ponovi.

Članak 81c.

Neopravdani razlozi za otkaz su:

a) privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili povrede;

b) podnošenje žalbe ili tužbe odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu odnosno obraćanje radnika nadležnim organima izvršne vlasti;

c) obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornom licu ili nadležnom organu državne vlasti.

Članak 81d.

1. Uposlenik može otkazati ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka u slučaju da je poslodavac odgovoran za povredu obaveza iz ugovora o radu, a koje su takve

prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od uposlenika da nastavi radni odnos kod poslodavca.

2. U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka uposlenik ima sva prava sukladno zakonu, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane poslodavca.

Članak 81e.

Ugovor o radu, u slučaju iz čl. 81b. i 81d. ovog zakona, može se otkazati u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

Članak 81f.

Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada uposlenika, obvezan je omogućiti uposleniku da se izjasni o istom.

Članak 81g.

U slučaju otkazivanja ugovora o radu u smislu članka 81a. ovog zakona, poslodavac je dužan, u slučaju spora pred Sudom Bosne i Hercegovine, dokazati postojanje razloga za otkaz.

Članak 81h.

1. Otkaz se daje u pisanoj formi, a može ga dati poslodavac i uposlenik.
2. Poslodavac je obvezan, u pisanoj formi, obrazložiti otkaz uposleniku.
3. Otkaz se dostavlja uposleniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje.

15. Prava, obveze i zaštita iz radnog odnosa

a) Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 82.

1. O pravima, obavezama i odgovornostima uposlenika iz radnog odnosa na osnovu ovog, drugih zakona, kolektivnog ugovora i podzakonskih propisa odlučuje poslodavac, osim ako zakonom nije drugačije određeno.
2. O pravima, obvezama i odgovornostima iz stavka 1. ovog članka odlučuje se rješenjem.
3. Na postupak donošenja rješenja iz stavka 2. ovog članka na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o upravnom postupku ("Službeni glasnik BiH", br. 29/02, 12/04, 88/07, 93/09 i 53/16).

b) Zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 83.

1. Uposlenik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.

2. Ako poslodavac u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ne udovolji tom zahtjevu, uposlenik može u daljem roku od 15 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

3. Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može zahtijevati i uposlenik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka.

Članak 84.

1. Rješavanje nastalog radnog spora stranke u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitraži.

2. Zakonom, aktom poslodavca, odnosno sporazumom uređuje se sastav, postupak i druga pitanja značajna za rad arbitraže.

Članak 85.

1. U slučaju promjene poslodavca ili njegovog pravnog položaja, ugovori o radu prenose se na novog poslodavca, uz suglasnost zaposlenika.

2. Novi poslodavac i uposlenik mogu otkazati ugovor na način i u rokovima utvrđenim ovim zakonom.

Članak 86.

Apsolutna zastara potraživanja iz radnog odnosa je tri godine od dana nastanka potraživanja.

c) Zabrana diskriminacije

Član 86.a

1. Diskriminacija zaposlenika može biti neposredna i posredna.

2. Neposredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, jeste svako postupanje, kojim se lice koje traži zaposlenje i uposlenik stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji, po nekom od osnova iz članka 6. ovog zakona.

3. Posredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada se određenom odredbom, pravilom ili praksom stavlja ili bi se stavilo u nepovoljan položaj, u odnosu na druga lica, lice koje traži zaposlenje te uposlenik zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja ili uvjerenja iz članka 6. ovog zakona.

Članak 86.b

Ne smatra se diskriminacijom, u smislu članka 6. ovog zakona, pravljenje razlike u odnosu na prirodu posla i uslove pod kojima se obavlja, te pružanje posebne zaštite određenim

kategorijama uposlenika sukladno ovom zakonu, kolektivnom ugovoru, podzakonskim propisom i ugovorom o radu.

Članak 86.c

1. Diskriminacija iz članka 6. ovog zakona nije dozvoljena u odnosu na:
 - a) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
 - b) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
 - c) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;
 - d) napredovanje u poslu i
 - e) otkaz ugovora o radu.
2. Odredbe ugovora o radu, kojima se utvrđuje diskriminacija prema nekom od osnova iz članka 6. ovog zakona, ništavne su.

Članak 86.d

1. Sva lica u postupku zapošljavanja ravnopravna su na osnovu spola.
2. Nije dozvoljen nejednak tretman zasnovan na spolu u postupku zapošljavanja, trajanja radnog odnosa i otkaza ugovora o radu, osim u slučajevima:
 - a) ako je normama, pravilima ili praksom moguće opravdati postizanje zakonitog cilja koji je proporcionalan preduzetim nužnim i opravdanim mjerama;
 - b) uspostavljanja specijalnih veza radi postizanja jednakosti i ravnopravnosti spolova i eliminacije postojeće neravnopravnosti, odnosno zaštite spolova, na osnovu biološkog određenja.

Članak 86.e

1. Nije dozvoljeno uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, nasilje na osnovu spola te sistematsko zlostavljanje uposlenika od poslodavca i drugih uposlenih (u daljnjem tekstu: mobing).
2. Uznemiravanje, u smislu stavka 1. ovog članka, jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 6. ovog zakona, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i uposlenika, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
3. Seksualno uznemiravanje u smislu stavka 1. ovog članka jeste svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne prirode kojim se želi povrijediti dostojanstvo lica ili grupe lica, ili kojim se postiže takvo djelovanje, naročito kad to ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
4. Nasilje na osnovu spola predstavlja bilo koje djelo kojim se nanosi ili može nanijeti fizička, psihička, seksualna ili ekonomska šteta ili patnja, kao i prijetnja takvim djelovanjem koja sputava lice ili grupu lica da uživa u svojim ljudskim pravima i slobodama i javnoj ili privatnoj sferi života.
5. Mobing je specifična vrsta ponašanja na radnom mjestu, kojim jedno ili više lica sistematski, u dužem vremenskom periodu, psihički zlostavlja ili ponižava drugo lice, s ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta.

6. Poslodavac je dužan preduzeti efikasne mjere s ciljem sprečavanja nasilja na osnovu spola, diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja u radu i/ili u vezi s radom i mobinga, te ne smije preduzimati nikakve mjere prema uposleniku zbog činjenice da se žalio na nasilje, diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i mobing.

Članak 86.f

1. U slučajevima diskriminacije, u smislu odredbe čl. 6, 86.c, 86.d i 86.e ovog zakona, lice koje traži zaposlenje, kao i zaposlenik, **zaštitu prava ostvaruje u postupku pred nadležnim sudom, u skladu sa zakonom kojim je regulirana ta oblast.**

2. U slučajevima nasilja na osnovu spola, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja te mobinga, nijedna odredba ovog zakona ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje krivičnog ili građanskog postupka.

3. Ako sud utvrdi da je tužba iz stavka 1. ovog članka osnovana, naredit će poslodavcu da tužiocu uspostavi i osigura ostvarivanje prava koja su mu uskraćena ili da plati odgovarajuću novčanu naknadu.

16. Stavljanje zaposlenika na raspolaganje

Članak 87.

1. Uposlenik može biti stavljen na raspolaganje u slučaju ukidanja poslodavca ili u slučaju kada se Pravilnikom poslodavca, iz bilo kojih razloga, ukine radno mjesto, i u drugim slučajevima određenim zakonom.

2. Ako drugi poslodavac preuzima poslove ukinutog poslodavca, preuzima zaposlenike od ukinutog poslodavca s danom donošenja odluke o ukidanju i raspoređuje ih na radna mjesta koja odgovaraju njihovoj stručnoj spremi.

3. Ako je Pravilnikom poslodavca ukinuto radno mjesto, uposlenik, koji je radio na tom radnom mjestu, bez javnog oglasa postavlja se na drugo upražnjeno radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi kod drugog poslodavca na istom nivou.

Članak 88.

1. Uposlenik, koji ne bude postavljen na drugo radno mjesto u skladu sa člankom 87. st. 2. i 3. ovoga zakona, stavlja se na raspolaganje na vrijeme od:

- a) dva mjeseca, do navršenih 15 godina radnog staža;
- b) četiri mjeseca, do navršenih od 15 do 25 godina radnog staža;
- c) šest mjeseci, preko navršenih 25 godina radnog staža.

2. Odluku o stavljanju uposlenika na raspolaganje donosi poslodavac.

3. Za vrijeme trajanja raspolaganja, uposlenik ima pravo na plaću u visini koju bi ostvario kao da radi kod poslodavca.
4. Ako uposlenik na raspolaganju ne bude preuzet od drugog poslodavca, u smislu članka 87. stavak 1., ili ako ne bude postavljen na upražnjeno radno mjesto kod drugog poslodavca, u smislu članka 87. stavak 2. ovog zakona, prestaje mu radni odnos, uz otkazni rok od 15 dana.
5. Vrijeme provedeno na raspolaganju i otkaznom roku smatra se kao vrijeme provedeno u radnom odnosu.

17. Pravilnik o radu

Članak 89.

1. Poslodavac donosi Pravilnik o radu, kojim se uređuje organizacija rada i druga pitanja značajna za uposlenika i poslodavca, sukladno zakonu.
2. O donošenju Pravilnika o radu poslodavac se konsultira sa sindikatom.
3. Pravilnik iz stavka 1. ovog članka objavljuje se na oglasnoj tabli poslodavca.

18. Kolektivni ugovor

Članak 90.

1. Kolektivni ugovor može se zaključiti za određenu djelatnost jednog ili više poslodavaca ili udruženje poslodavaca.
2. Na strani uposlenika kod zaključivanja kolektivnog ugovora može biti sindikat, ili više sindikata, a na strani poslodavca može biti jedan ili više poslodavaca ili udruženje poslodavaca.
3. Ako je u pregovaranju i zaključivanju kolektivnog ugovora zastupljeno više sindikata, odnosno više poslodavaca ili udruženje poslodavaca, o zaključivanju kolektivnog ugovora mogu pregovarati samo oni sindikati, odnosno poslodavci, koji imaju punomoćje od svakog pojedinačnog sindikata, odnosno poslodavca, u skladu s njihovim statutom.
4. Kolektivni ugovor zaključuje se u pisanoj formi.
5. Kolektivni ugovor iz stavka 4. ovog članka objavljuje se u "Službenom glasniku BiH".

Članak 91.

1. Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze strana koje su ga zaključile, te prava i obaveze iz radnog odnosa, ili u vezi s radnim odnosom, u skladu sa zakonom i drugim propisima.
2. Kolektivnim ugovorom uređuju se pravila o postupku kolektivnog pregovaranja.
3. Kolektivni ugovor obavezan je za strane koje su ga zaključile ili koje su mu naknadno pristupile.
4. Izmjene i dopune kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku utvrđenom za njegovo donošenje.

19. Reprezentativni sindikat

Članak 92.

- 1. Reprezentativni sindikat označava jedan ili više sindikata registriranih u Ministarstvu pravde BiH, koji zajednički nastupaju, a čije članstvo čini većina uposlenika jednog poslodavca.**
- 2. Reprezentativni sindikat može zastupati uposlenike jednog ili više poslodavaca.**

Članak 92a.

- 1. Ispunjenost uslova za dodjelu reprezentativnosti sindikata utvrđuje Ministarstvo pravde BiH na zahtjev sindikata koji zadovoljava ovim zakonom propisane uvjete.**
- 2. Uz zahtjev se podnose dokazi o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti utvrđenih u članku 92. ovog zakona i izjava lica ovlaštenog za zastupanje i predstavljanje sindikata.**
- 3. Po zahtjevu iz stavka 1. ovog članka Ministarstvo pravde BiH će sačiniti prijedlog rješenja u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva i uputiti ga Vijeću ministara na usvajanje.**

Članak 92b.

- 1. Sindikat kome je Vijeće ministara potvrdilo reprezentativnost sukladno ovom zakonom, dužno je najmanje jednom godišnje dostavljati izvješće Ministarstvu pravde BiH o broju članova, a u slučaju da mu se broj članova smanji ispod zakonom propisanog minimuma, dužno je bez odlaganja obavijestiti Ministarstvo pravde BiH.**
- 2. Ministarstvo pravde BiH vodi evidenciju o broju članova sindikata, kome je Vijeće ministara potvrdilo reprezentativnost u skladu sa ovim zakonom.**
- 2. U slučaju da Ministarstvo pravde BiH utvrdi da se broj članova smanjio ispod propisanog minimuma sukladno stavku 1. ovog članka, dužno je odmah po saznanju predložiti Vijeću ministara da ukine status reprezentativnosti.**

Članak 93.

- 1. Vijeće ministara potvrđuje reprezentativni sindikat na prijedlog Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine.**
- 2. Protiv potvrde ili odbijanja potvrde reprezentativnog sindikata može se uložiti žalba Sudu Bosne i Hercegovine.**

Članak 94.

- 1. Reprezentativni sindikat uposlenika, sukladno zakonu, ima pravo da:**
 - a) bude konsultiran prije donošenja općeg akta koji se tiče radnog statusa i plaća njegovih članova;**
 - b) prati da li poslodavac postupa u skladu s ovim zakonom i drugim propisom koji se tiče radnih odnosa;**
 - c) prijavi svaku povredu propisa iz prethodne tačke Upravnom inspektoratu;**

d) pomaže i zastupa uposlenika na njegov zahtjev u slučajevima povrede njegovih prava ili stegovnog postupka ili postupka za naknadu štete.

2. Prava i obveze, predlaganje, izbor, mandat i smjenjivanje predstavnika sindikata i ostalo, uređuju se aktima nadležnog organa reprezentativnog sindikata.

20. Štrajk

Članak 95.

Svaki reprezentativni sindikat ima pravo, sukladno Zakonu o štrajku i drugim propisima koji su na snazi, pozvati na štrajk i provesti ga s ciljem zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa uposlenika ako:

- a) je sporno pitanje upućeno poslodavcu;
- b) je istekao rok od 15 dana od dana kada je sporno pitanje upućeno poslodavcu;
- c) do toga dana nije došlo do rješavanja spornog pitanja;
- d) je poslodavcu data pismeno obavještenje o početku štrajka, najkasnije 48 sati unaprijed.

Članak 96.

1. Izuzetno od članka 95. ovog zakona, uposlenik ne može učestvovati u štrajku ako:

- a) se radi o uposleniku s kojim je postignut sporazum da se sporno pitanje riješi arbitražom;
- b) se radi o uposleniku koji je zaposlen u osnovnim službama ili službi održavanja.

2. Poslodavac određuje svoje osnovne službe i službe održavanja nakon konsultacije s reprezentativnim sindikatima.

Članak 97.

1. Učešćem u štrajku, u smislu članka 95. ovog zakona, uposlenik ne vrši povredu službene dužnosti.

2. Uposlenik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih uposlenika zbog organiziranja ili učešća u štrajku, u smislu članka 95. ovog zakona.

3. Uposlenik ne može biti ni na koji način prisiljavan da učestvuje u štrajku.

4. Ako se uposlenik ponaša suprotno članku 96 stavak 1. ovog zakona ili ako za vrijeme štrajka, organiziranog u skladu s člankom 95. ovog zakona, namjerno ili krajnom nepažnjom nanese štetu poslodavcu, čini težu povredu službene dužnosti i na osnovu toga mu se može dati otkaz ugovora o radu, bez poštivanja otkaznog roka u skladu s ovim zakonom, a poslodavcu je dužan namiriti prouzrokovanu štetu u cjelokupnom iznosu.

IIIa - POSEBNE VRSTE UGOVORA

1. Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova koji nisu predviđeni Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji

Članak 97a.

- 1. Za obavljanje vanrednih poslova koji nisu propisani pravilnikom o unutarnjoj 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.**
- 2. Izuzetno od odredaba stavka 1. ovog člana za poslove implementacije projekata koje finansiraju donatori, poslodavac može zaključiti ugovor o obavljanju tih poslova, koji se odnose na obavljanje poslova projektnog zadatka do okončanja projekta, odnosno do isteka financiranja projekta.**
- 3. Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada, naknada za troškove prevoza na posao i sa posla, naknada za prehranu za vrijeme rada pod istim uslovima kao i za uposlenike u institucijama Bosne i Hercegovine, te druga prava sukladno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.**
- 4. Ugovor iz stavka 1. ovog članka zaključuje se u pisanoj formi te sadrži, naročito, podatke o:**
 - a) nazivu i sjedištu poslodavca;**
 - b) imenu, prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu lica sa kojim se zaključuje ugovor;**
 - c) trajanju ugovora;**
 - d) datumu početka rada;**
 - e) mjestu rada;**
 - f) opisu poslova zbog kojih se ugovor zaključuje;**
 - g) uslovima i načinu izvršenja poslova;**
 - h) dužini i rasporedu radnog vremena;**
 - i) odmoru u toku radnog dana;**
 - j) visini, roku i načinu isplate naknade za izvršeni posao i ostalih naknada.**

Članak 97b.

- 1. Postupak izbora lica sa kojim se zaključuje ugovor iz članka 97a. uredit će se pravilnikom o postupku i načinu izbora te kriterijima za izbor, koji će donijeti Vijeće ministara BiH na prijedlog Ministarstva pravde BiH u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog Zakona.**
- 2. Izuzetno, može se zbog naručite hitnosti, zaključiti ugovor sa licem bez provođenja postupka utvrđenog Pravilnikom iz stavka 1. ovog člana, s tim da takav ugovor ne može trajati duže od dva mjeseca za te poslove.**

IV - NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU

Članak 98.

Upravni nadzor i inspekcijski nadzor nad primjenom ovog zakona vrši Ministarstvo pravde Bosne i Hercegovine, a nadzor nad odredbama ovog zakona koje se odnose na plaće i naknade vrši Ministarstvo finansija i trezora Bosne i Hercegovine.

Članak 99.

1. Uposlenik, poslodavac ili reprezentativni sindikat mogu zahtijevati upravni nadzor davanjem stručnih objašnjenja za pojedinačnu primjenu pojedinih odredbi ovog zakona od nadležnog organa i vršenjem inspekcijskog nadzora od Upravne inspekcije.

2. Na postupak inspekcijskog nadzora od strane Upravne inspekcije primjenjuju se odredbe Zakona o upravi.

Članak 100. (briše se)

Članak 101. (brisan član)

V - KAZNE NE ODREDBE

Član 102.

1. Novčanom kaznom u iznosu od 2.000 KM do 5.000 KM kaznit će se poslodavac za prekršaj, ako:

- a) stavlja u nepovoljniji položaj lice koje traži zaposlenje kod poslodavca, od zaposlenika (član 6.);
- b) primi u radni odnos lice, suprotno utvrđenoj proceduri ili općim i posebnim uslovima i ograničenjima (čl. 8., 9., 10. i 11.);
- c) ne donese odluku o poništenju javnog oglasa (član 8. stav 6.);
- d) ne vodi Knjigu evidencije o zaposlenima i personalne dosjee zaposlenih (član 11a.);
- e) zaključi ugovor o radu, koji ne sadrži podatke propisane u članu 12. ovoga zakona;
- f) uputi zaposlenika na rad u inozemstvo bez propisanih uslova (član 13.);
- g) od zaposlenika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (član 14.);
- h) postupa suprotno članu 15. ovoga zakona;
- i) sklopi ugovor o radu sa zaposlenikom u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju dužem od 40 sati sedmično (član 19.);
- j) uvede prekovremeni rad suprotno odredbama ovog zakona ili ne obavijesti nadležni organ o uvođenju prekovremenog rada (član 21.);
- k) zaposleniku ne omogući pravo korištenja godišnjeg odmora, ili mu plati naknadu na ime neiskorištenog godišnjeg odmora (član 29.);
- l) ne poštuje utvrđena prava žene za vrijeme trudnoće, porodiljskog dopusta i njege djeteta (član od 34. do 43.);
- m) otkáže zaposleniku ugovor o radu suprotno članu 44. ovoga zakona;
- n) ne vrati zaposlenika na poslove na kojima je radio prije nastupanja nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove (član 45. stav 4.);

- o) zaposleniku ne ponudi druge poslove (član 46. stav 1.);
 - p) otkáže ugovor o radu zaposleniku suprotno članu 47. ovog zakona;
 - r) postupi suprotno članu 52. ovog zakona;
 - s) zaključi ugovor o radu s pripravnikom na period duži od roka utvrđenog u članu 54. stav 3. ovog zakona;
 - t) ugovor o volonterskom radu ne zaključi u pisanoj formi (član 55.);
 - u) donese odluku o prestanku radnog odnosa zaposlenika suprotno članu 71. i 88.;
 - v) zaposleniku otkáže ugovor o radu bez propisanog otkaznog roka (član 79.);
 - z) ne ispuni obaveze prema zaposleniku iz člana 80. stav 1. ovog zakona;
 - aa) vrši diskriminaciju (čl. 86a. i 86b.) ili seksualno uznemiravanje, uznemiravanje na osnovu spola, nasilje na osnovu spola ili mobing, odnosno propusti da poduzme efikasne mjere sprečavanja ili poduzme mjere prema zaposleniku (član 86e.);
 - bb) zaposleniku onemogući pravo na štrajk (član 95.);
 - cc) zaposlenika stavi u nepovoljniji položaj zbog organiziranja ili učešća u štrajku (član 97. stav 2.);
 - dd) sa licem koje obavlja privremene i povremene poslove i poslove po osnovu ugovora o djelu nije zaključio ugovor u skladu sa čl. 97a., 97b i 97c.
2. Novčanom kaznom u iznosu od 500 KM do 3.000 KM kaznit će se odgovorno lice kod poslodavca ako učini prekršaj iz stava 1. ovog člana.

VI - PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 103.

1. U roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona:
 - a) svi poslodavci dužni su osigurati da se njihovim pravilnicima ne utvrđuju nepovoljniji uslovi pod kojima se zasniva radni odnos od uslova predviđenih ovim zakonom;
 - b) svi poslodavci, koji nisu nabrojani u članu 4. Zakona o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine, u svojim pravilnicima dužni su utvrditi radna mjesta na kojima će zaposliti zaposlenike.
2. U roku od 90 od dana stupanja na snagu ovog zakona:
 - a) svaki poslodavac dužan je ponuditi zaposleniku zaključivanje ugovora o radu pod uslovima koji ne mogu biti nepovoljniji od uslova pod kojima je radni odnos zasnovan, osim ako odredbama ovog zakona neka pitanja nisu drugačije uređena;
 - b) svi poslodavci koji nisu nabrojani u članu 4. Zakona o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine će, naročito, ponuditi ugovor:
 - 1) na neodređeno vrijeme zaposleniku koji se nalazi na radnom mjestu utvrđenom u stavu 1. tačka b) ovog člana,
 - 2) na određeno vrijeme, u skladu s ovim zakonom, zaposleniku koji se nalazi na radnom mjestu iz stava 1. tačka b) ovog člana, a trenutno je zaposlen po ugovoru o radu na određeno vrijeme,

a ako je takav zaposlenik u neprekidnom radnom odnosu po ugovoru o radu na određeno vrijeme koji traje duže od dvije godine kod poslodavca, poslodavac će mu ponuditi ugovor o radu na neodređeno vrijeme,

3) na određeno vrijeme, u skladu s ovim zakonom, zaposleniku koji se nalazi na radnom mjestu iz stava 1. tačka b) ovog zakona, a trenutno obavlja poslove po ugovoru o obavljanju povremenih i privremenih poslova u neprekidnom trajanju duže od dvije godine kod poslodavca, poslodavac će mu ponuditi ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

3. Na radnike koji obavljaju poslove prema ugovoru o pružanju usluga ovaj zakon neće imati utjecaja.

4. Ako zaposlenik ne prihvati ponudu poslodavca da zaključi ugovor o radu, prestaje mu radni odnos u roku od 30 dana od dana dostave ugovora o radu na zaključivanje.

5. Zaposlenicima koji se stavljaju na raspolaganje, otkazuje se ugovor o radu u skladu s odredbama ovog zakona.

6. Ako zaposlenik prihvati ponudu poslodavca, a smatra da ugovor koji mu je ponudio poslodavac nije u skladu sa stavom 2. ovog člana, može pred Sudom Bosne i Hercegovine osporiti valjanost ponude poslodavca u roku od trideset dana od dana prihvaćanja ponude.

Članak 104.

1. Do donošenja zakona Bosne i Hercegovine kojima se propisuje zdravstvena zaštita zaposlenika, penziono i invalidsko osiguranje i druge vrste socijalne zaštite zaposlenika primjenjivat će se zakoni i drugi propisi entiteta i Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine prema mjestu prebivališta zaposlenika.

2. U slučaju da zakoni i drugi propisi entiteta i Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine na različiti način reguliraju pitanje prava po osnovu porodijskog odsustva, Vijeće ministara svojom odlukom uredit će ovo pitanje na jedinstven način, i to tako što će se primjenjivati rješenja onog nivoa vlasti u Bosni i Hercegovini koja su najpovoljnija za korisnike ovog prava. Sredstva potrebna za ovo osiguranje će se u budžetu institucija Bosne i Hercegovine.

3. Na pitanja koja se odnose na radnu knjižicu primjenjivat će se propisi entiteta i Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine.

4. Poslodavac je dužan zaposleniku vratiti sve dokumente i na njegov zahtjev izdati potvrdu o poslovima koje je obavljao i dužini trajanja radnog odnosa, u koju se ne mogu unositi podaci koji bi zaposleniku otežali zaključivanje novog ugovora o radu.

Članak 105.

1. U roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona poslodavac je dužan uskladiti podzakonske propise s odredbama ovog zakona.

2. Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku BiH".

3. Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje važiti Zakon o osnovnim pravima iz radnog odnosa ("Službeni list RBiH", br. 2/92 i 13/94), Zakon o radnim odnosima ("Službeni list SRBiH", broj 20/90), te svi podzakonski akti doneseni na osnovu navedenih zakona.

