



Broj: 05-02-3339-2/13
Sarajevo, 31.1.2014. godine

BOSNA I HERCEGOVINA
PARLAMENTARNA SKUPŠTINA BOSNE I HERCEGOVINE
SARAJEVO

PRIMLJENO: 04.02.2014			
Organizacione jedinice	Klasifikacione oznake	Redni broj	Broj priloga
01/02-02-1-		4	14

B

PARLAMENTARNA SKUPŠTINA BiH
- Predstavnički dom -
- Dom naroda -

SARAJEVO

PREDMET: Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine

Vijeće ministara Bosne i Hercegovine, na 79. sjednici održanoj 15.1.2014. godine, utvrdilo je Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, te zaključilo da se isti uputi Parlamentarnoj skupštini Bosne i Hercegovine uz prijedlog da se razmatra po osnovnom zakonodavnom postupku.

U vezi s navedenim, u prilogu dostavljamo Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, na bosanskom, hrvatskom i srpskom jeziku, kao i elektronsku verziju Prijedloga zakona.

S poštovanjem,



GENERALNI SEKRETAR

Zvonimir Kutleša

ZAKON

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

Na osnovu člana IV 4. a) Ustava Bosne i Hercegovine, Parlamentarna skupština Bosne i Hercegovine, na __ sjednici Predstavničkog doma, održanoj _____ godine, i na __ sjednici Doma naroda, održanoj _____ godine, usvojila je

ZAKON

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

Član 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 članu 1. iza stava 3. dodaje se novi stav 4., koji glasi:

„4. Na reguliranje radnopravnog statusa zaposlenih u udruženjima i fondacijama registriranim u skladu sa Zakonom o udruženjima i fondacijama Bosne i Hercegovine ne primjenjuju se odredbe čl. 8., 9., 10. stav 1. tač. b) i c), 11., 56., 60., 61., 62., 63., 64., 65., 66., 67., 68., 69., 70., 71. stav 1. tačka a) alineja 8. i 10. i tač. e) i f), 87. i 88. ovog zakona.“

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

Član 2.

U članu 2. stav 1. tačka d) mijenja se i glasi:

„d) pripravnik - lice određenog zvanja, odnosno zanimanja, koje prvi put zasniva radni odnos sa zvanjem, odnosno zanimanjem za koje je obrazovano, u cilju osposobljavanja za samostalan rad.“

Član 3.

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

„5. Procedura prijema zaposlenika 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 stava 5. ovog člana, 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 šest mjeseci od dana donošenja odluke o poništenju javnog oglasa.“

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

Član 4.

U članu 9. iza stava 1. dodaje se novi stav 2., koji glasi:

„2. Sa zaposlenikom koji je primljen u radni odnos na određeno vrijeme do tri mjeseca, u skladu sa odredbom stava 1. tačka c) ovog člana, ne može se zaključiti novi ugovor na određeno vrijeme bez raspisivanja javnog oglasa.“

Dosadašnji stav 2. postaje stav 3.

Član 5.

U članu 10. stav 1. tačka c) mijenja se i glasi:

„c) da nije osuđivan za krivično djelo na bezuslovnu kaznu zatvora od najmanje šest mjeseci ili za krivično djelo koje ga čini nepodobnim za obavljanje poslova radnog mjesta na koje konkurira, što dokazuje izjavom ovjerenom od strane nadležnog organa.“

Član 6.

U članu 11. stav 1. riječi: „u mjestu življenja“ brišu se.

Član 7.

Iza člana 11. dodaje se član 11a., koji glasi:

„Član 11a.

1. Poslodavac je dužan voditi Knjigu evidencije o zaposlenima i personalne dosjee zaposlenih, čiji će sadržaj i način vođenja biti propisan Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja Knjige evidencije o zaposlenima i personalnih dosjea.

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

Član 8.

U članu 16. stav 3. mijenja se i glasi:

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

Član 9.

U članu 21. iza stava 3. dodaje se novi stav 4., koji glasi:

„4. Zaposlenik u toku kalendarske godine ne može raditi prekovremeno više od 150 sati.“

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

Član 10.

U članu 22. iza stava 2. dodaje se novi stav 3., koji glasi:

„3. Izuzetno, preraspodjelom punog radnog vremena može se u jednom dijelu godine uvesti radno vrijeme najduže do 52 sata sedmično.“

Dosadašnji st. 3. i 4. postaju st. 4. i 5.

Član 11.

U članu 25. u st. 1. i 2. broj: „18“ zamjenjuje se brojem: „20“.

Član 12.

U članu 28. stav 5. briše se.

Dosadašnji stav 6. postaje stav 5.

Iza stava 5. dodaje se novi stav 6., koji glasi:

„6. Izuzetno, a u zavisnosti od potreba rada, propisom o korištenju godišnjeg odmora iz člana 29. stav 2. ovog zakona može se utvrditi mogućnost korištenja drugog dijela godišnjeg odmora u više dijelova, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada i specifičnosti poslova radnog mjesta.“

Član 13.

Član 30. mijenja se i glasi:

„Član 30.

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

a) pet radnih dana u slučaju stupanja u brak;

b) pet radnih dana u slučaju rođenja djeteta;

c) dva radna dana u slučaju smrti člana uže porodice i domaćinstva ili drugih slučajeva utvrđenih aktom poslodavca, o čemu odlučuje poslodavac na pismeni zahtjev zaposlenika;

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

2. Članom uže porodice i domaćinstva, u smislu stava 1. ovog člana, smatra se: bračni i vanbračni supružnik, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojlac, djed i baka (po ocu i majci), brat i sestra, kao i lica koja žive u zajedničkom domaćinstvu.

3. Izuzetno, poslodavac je dužan da omogući zaposleniku, na pismeni zahtjev, neplaćeno odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, odnosno tradicionalnih potreba.

4. Ako zaposlenik ne iskoristi pravo na odsustvo odobreno u skladu sa stavom 1. ovog člana, nema pravo da u zamjenu iskoristi neke druge dane, kao i da traži novčanu naknadu za one dane koje nije iskoristio.“

Član 14.

U članu 34. riječi: „člana 36. stav 1.“ zamjenjuju se riječima: „člana 35. stav 1.“

Član 15.

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

„1. Jedan od roditelja teže hendikepiranog djeteta, što se utvrđuje na osnovu nalaza ovlaštene zdravstvene ustanove, koje nije smješteno u odgovarajuću zdravstvenu ili socijalnu ustanovu, ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena.

2. U slučaju da roditelj koristi pravo iz stava 1. ovog člana, ostvaruje pravo na plaću za polovinu radnog vremena i naknadu plaće za drugu polovinu radnog vremena u istom iznosu.“

Iza stava 2. dodaje se novi stav 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 stava 1. ovog člana, Vijeće ministara, odnosno poslodavac svojom odlukom uredit će ovo pitanje na jedinstven način utvrđivanjem najpovoljnijeg rješenja za korisnike ovog prava, uz osiguranje sredstava u Budžetu institucija Bosne i Hercegovine i međunarodnih obaveza Bosne i Hercegovine.“

Dosadašnji stav 3. postaje stav 4.

Član 16.

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

Član 17.

Član 45. mijenja se i glasi:

„Član 45.

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

2. Zaposlenik je dužan u roku od tri dana od dana nastupanja nesposobnosti za rad pismeno ili usmeno, telefonom ili na drugi pogodan način obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad.

3. Obavještenje iz stava 2. ovog člana mogu dati i članovi uže porodice i domaćinstva zaposlenika.

4. Zaposlenik 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 penziono-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 člana, može podnijeti zahtjev nadležnom organu radi utvrđivanja radne i zdravstvene sposobnosti zaposlenika, u skladu sa zakonom.“

Član 18.

Iza člana 46. dodaje se član 46a., koji glasi:

„Član 46a.

1. Poslodavac može uputiti zaposlenika nadležnom organu radi utvrđivanja stepena njegove radne sposobnosti ukoliko kroz utvrđivanje ocjene rezultata rada zaposlenika ocijeni da je zaposlenik zbog smanjene radne sposobnosti postigao lošije rezultate rada, kao i u slučaju kada zaposlenik odsustvuje s rada zbog korištenja bolovanja neprekidno duže od godinu dana ili u prekidima u trajanju od dvije godine.
2. Od primjene odredaba stava 1. ovog člana izuzete su odredbe ovog zakona koje se odnose na zaštitu žene i materinstva.
3. Troškove upućivanja zaposlenika nadležnom organu radi utvrđivanja stepena njegove radne sposobnosti snosi poslodavac.“

Član 19.

Član 50. mijenja se i glasi:

„Član 50.

1. Zaposlenik može ostvariti pravo na naknadu plaće za period u kojem ne radi zbog opravdanih slučajeva predviđenih zakonom i aktom poslodavca.
2. Visina naknade i period iz stava 1. ovog člana, za koji se naknada isplaćuje na teret poslodavca, utvrđuje se zakonom, aktom Vijeća ministara, aktom poslodavca ili ugovorom o radu.
3. Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje zaposlenik nije kriv.
4. Zaposlenik ima pravo na naknadu za:
 - a) slučaj teške povrede na radu zaposlenika, teške bolesti i invalidnosti zaposlenika ili njegovog člana uže porodice i smrti člana uže porodice zaposlenika;
 - b) otpremninu pri odlasku u penziju;
 - c) slučaj stavljanja na raspolaganje;
 - d) godišnji odmor i plaćeno odsustvo;
 - e) privremenu nesposobnost za rad zbog bolesti do 42 dana;
 - f) porodiljsko odsustvo;
 - g) prekovremeni rad, rad tokom neradnih dana, noćni rad i rad u danima državnih praznika;
 - h) obavljanje poslova drugog radnog mjesta zaposlenika.
5. Zaposlenik može ostvariti pravo na naknadu za:
 - a) troškove prijevoza na posao i s posla;
 - b) prehranu za vrijeme rada;
 - c) regres za godišnji odmor;
 - d) troškove dodatnog stručnog obrazovanja i usavršavanja za obavljanje radnih zadataka na odgovarajućem standardu;
 - e) jubilarne nagrade;
 - f) pravo na troškove smještaja, naknadu za odvojen život i naknadu za privremeno raspoređivanje.
6. Pravo na naknadu u slučaju smrti zaposlenika pripada članu uže porodice i domaćinstva zaposlenog u institucijama Bosne i Hercegovine.

7. Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova u vezi sa službenim putovanjem, kao što su: dnevnice, troškovi prijevoza i slično.

8. Visina naknade iz st. 3., 4., 6. i 7. ovoga člana utvrđuju se aktom Vijeća ministara, aktom poslodavca ili ugovorom o radu.

9. Pravo na naknadu i visina naknade iz stava 5. ovog člana utvrđuju se zakonom, aktom Vijeća ministara, aktom poslodavca ili ugovorom o radu.“

Član 20.

U članu 53a. iza stava 5. dodaje se stav 6., koji glasi:

„6. Ocjenjivanje rada zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine vrši se u skladu sa odredbama ovog zakona i odredbama Pravilnika o ocjenjivanju rada zaposlenika 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.“

Član 21.

U članu 54. stav 1. mijenja se i glasi:

„1. S pripravnikom poslodavac može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme 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.“

Iza stava 3. dodaju se st. 4. i 5., koji glase:

„4. Izuzetno, s pripravnikom u pravosudnoj instituciji može se zaključiti ugovor o radu, u skladu s potrebama rada, na vremenski period duži od perioda utvrđenog u stavu 3. ovog člana, ali ne duže od dvije godine.

5. Ugovor o radu s 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.“

Član 22.

U članu 55. iza stava 3. dodaje se novi stav 4., koji glasi:

„4. Izuzetno, volonterski rad u pravosudnim institucijama može trajati duže od perioda utvrđenog u stavu 3. ovog člana, ali ne duže od dvije godine.“

Dosadašnji st. 4., 5. i 6. postaju st. 5., 6. i 7.

Član 23.

U dijelu III, poglavlje 9. i član 56. mijenjaju se i glase:

„9. Stručni upravni ispit

Član 56.

1. Zaposlenik koji ima visoku, višu ili srednju stručnu spremu, odnosno univerzitetsku diplomu i druge obrazovne ili akademske kvalifikacije u skladu s bolonjskim sistemom studiranja, podliježe obavezi polaganja stručnog upravnog ispita.

2. Zaposlenik iz stava 1. ovog člana stručni upravni ispit polaže pred komisijom za polaganje stručnog upravnog ispita, koju imenuje ministar pravde Bosne i Hercegovine.

3. Zaposlenik koji u vrijeme prijema u radni odnos nema položen stručni upravni ispit, dužan je taj ispit položiti najkasnije u roku od šest mjeseci od dana prijema u radni odnos u organ uprave.

4. Zaposleniku koji ne položi stručni upravni ispit u roku iz stava 4. ovog člana prestaje radni odnos u instituciji, o čemu se donosi rješenje.

5. Izuzetno, ako zaposlenik iz stava 4. ovog člana iz opravdanih razloga nije mogao izaći na polaganje stručnog upravnog ispita u predviđenom roku, može mu se na njegov zahtjev produžiti rok za polaganje stručnog upravnog ispita do tri mjeseca, o čemu rukovodilac institucije donosi posebno rješenje.

6. Uslovi i način polaganja stručnog upravnog ispita, pripravnika i zaposlenika na nivou Bosne i Hercegovine utvrđuju se odlukom Vijeća ministara, na prijedlog Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine.

7. Poslodavac pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji može propisati kao poseban uslov za zasnivanje radnog odnosa i posjedovanje stručnog ispita za određenu oblast rada.

8. Kada je riječ o poslodavcima koji nisu budžetski korisnici, aktom poslodavca utvrđuju se radna mjesta na kojim zaposlenici moraju imati stručni, odnosno stručni upravni ispit.“

Član 24.

U članu 60. stav 3. iza tačke k) dodaje se nova tačka 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, u skladu sa zakonom.“

Dosadašnja tačka l) postaje tačka m).

Član 25.

Iza člana 70. dodaje se član 70a., koji glasi:

„Član 70a.

Institucije Bosne i Hercegovine ili pravna lica koje osnivaju institucije Bosne i Hercegovine, koji zbog broja zaposlenih ne mogu osigurati adekvatan broj članova komisija iz člana 61. stav 4., člana 64. stav 2. i člana 70. st. 2. i 4, mogu imenovati za članove komisije i predstavnike drugih institucija Bosne i Hercegovine.“

Član 26.

U članu 71. stav 1. u tački a) alineja 4. mijenja se i glasi:

„- ako zbog izdržavanja kazne zatvora zbog počinjenog krivičnog djela s umišljajem zaposlenik odsustvuje s rada duže od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne zatvora.“

U tački f) ispred prve alineje dodaju se alineje koje glase:

„- ako zaposlenik prilikom prijema u radni odnos prešuti činjenice iz člana 11. stav 1. ovog zakona ili ne otkloni smetnje u roku utvrđenom u članu 11. stav 3. ovog zakona;

- ako je zaposlenik pravosnažno osuđen za krivično djelo koje ga čini nepodobnim za obavljanje poslova.“

Zadnja alineja briše se.

Član 27.

U članu 79. stav 1. mijenja se i glasi:

„1. Otkazni rok ne može biti kraći od 15 dana u slučaju da zaposlenik ili poslodavac otkazuje ugovor o radu, izuzev u slučaju sporazumnog raskida ugovora o radu.“

Član 28.

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

„14a. Otkaz ugovora o radu u udruženjima i fondacijama

Član 81a.

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

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

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

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

Član 81b.

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

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

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

4. Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu mogu se utvrditi vrste povreda radnih obaveza iz stava 1. ovog člana.

Član 81c.

1. Zaposlenik 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 zaposlenika da nastavi radni odnos kod poslodavca.

2. U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava 1. ovog člana zaposlenik ima sva prava u skladu sa zakonom, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane poslodavca.

Član 81d.

Ugovor o radu u slučaju iz čl. 81a. i 81b. ovog zakona može se otkazati u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, odnosno od dana prijema prethodnog pismenog upozorenja.

Član 81e.

Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada zaposlenika, obavezan je omogućiti zaposleniku da iznese svoju odbranu.

Član 81f.

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

Član 81g.

1. Otkaz se daje u pisanoj formi, a mogu ga dati poslodavac i zaposlenik.

2. Poslodavac je obavezan, u pisanoj formi, obrazložiti otkaz zaposleniku.

3. Otkaz se dostavlja zaposleniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje.“

Član 29.

Član 83. mijenja se i glasi:

„Član 83.

1. Zaposlenik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od tri mjeseca od dana povrede tog prava, odnosno od dana saznanja za povredu prava iz radnog odnosa, zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.

2. Poslodavac je dužan zahtjev riješiti saglasno članu 82. ovog zakona u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva.

3. Ukoliko nije zadovoljan rješenjem poslodavca kojim je odlučeno o njegovim pravima ili obavezama, zaposlenik može u roku od 30 dana od dana prijema rješenja podnijeti tužbu Sudu Bosne i Hercegovine zbog povrede prava iz radnog odnosa.

4. Zaposlenik može podnijeti tužbu Sudu Bosne i Hercegovine zbog povrede prava iz radnog odnosa i u slučaju ako poslodavac nije riješio zahtjev u roku iz stava 2. ovog člana.“

Član 30.

U članu 86. riječi: „tri godine“ zamjenjuju se riječima: „jedna godina“.

Član 31.

Iza člana 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

Član 97a.

1. Za obavljanje vanrednih poslova organa uprave 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.

2. Izuzetno od odredaba stava 1. ovog člana privremeno za poslove implementacije projekata koje finansiraju donatori, poslodavac može zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, koji se odnose na obavljanje poslova projektnog zadatka do okončanja projekta, odnosno do isteka finansiranja projekta.

3. Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osiguravaju se odmor u toku rada, naknada za troškove prijevoza na posao i s posla, naknada za prehranu za vrijeme rada pod istim uslovima kao i za zaposlenike u institucijama Bosne i Hercegovine, te druga prava u skladu s propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

4. Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se u pisanoj formi te sadrži, naročito, podatke o:

- a) nazivu i sjedištu poslodavca;
- b) imenu, prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu lica s 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.

5. Zaključivanju ugovora s licem koje obavlja privremene i povremene poslove može prethoditi raspisivanje javnog oglasa, koji će se provoditi u skladu s odlukom poslodavca.

2. Ugovor o djelu

Član 97b.

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

2. Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se u pisanom obliku.“

Član 32.

U članu 99. dodaje se stav 2., koji glasi:

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

Član 33.

Član 100. briše se.

Član 34.

Član 102. mijenja se i glasi:

„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 kada to nije dozvoljeno ili ne obavijesti nadležni organ o uvođenju prekovremenog rada ili zaposlenik u toku kalendarske godine radi prekovremeno više od 150 sati (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 i porodiljskog dopusta (član od 34. do 43.);
- m) otkáže zaposleniku ugovor o radu suprotno članu 44. ovog 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 čl. 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 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) s licem koje obavlja privremene i povremene poslove i poslove po osnovu ugovora o djelu nije zaključio ugovor u skladu sa čl. 97a. i 97b.

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.“

Član 35.

Ovlašćuju se Ustavnopravna komisija Predstavničkog doma i Ustavnopravna komisija Doma naroda Parlamentarne skupštine Bosne i Hercegovine da zajednički utvrde prečišćeni tekst Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine.

Član 36.

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

PSBiH, broj ____/14
____ 2014. godine
Sarajevo

Predsjedavajući
Predstavničkog doma
Parlamentarne skupštine BiH

Predsjedavajući
Doma naroda
Parlamentarne skupštine BiH

OBRAZLOŽENJE

1. USTAVNI OSNOV

Ustavni osnov za donošenje ovog zakona sadržan je u članu 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 proizašlim iz praktične primjene Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13) (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.

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

3. OBRAZLOŽENJE PREDLOŽENIH PRAVNIH RJEŠENJA

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

Članom 1. Zakona izvršene su izmjene i dopune člana 1. Zakona o radu na način da je dodat novi stav 4. kojim je propisano koje odredbe Zakona o radu se neće odnositi na reguliranje radnopravnog statusa zaposlenih u udruženjima i fondacijama koje su se registrirale u skladu sa Zakonom o udruženjima i fondacijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 32/01, 42/03, 63/08 i 76/11), iz razloga specifičnosti rada ovih pravnih lica.

Članom 2. propisana je nova definicija pripravnika zbog preciziranja norme u smislu usaglašavanja teksta norme s uobičajenim izrazima koji se odnose na definiranje pojma pripravnika u smislu pojma zanimanja koji podrazumijeva odgovarajuća znanja, sposobnosti i vještine stečene u obavljanju određenih poslova i koje pripravnik stekne u izvršavanju poslova u statusu pripravnika.

Članom 3. propisane su nove odredbe koje se odnose na okončanje postupka izbora po javnom oglasu, odnosno, propisano je da je poslodavac dužan donijeti odluku o poništenju javnog oglasa, 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 predmet poništenja javnog oglasa.

Članom 4. dopunjena je odredba člana 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 zaposlenikom 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.

Članom 5. izmijenjene su odredbe člana 10. stav 1. tačka c), a koje se odnose na opći uslov za zasnivanje radnog odnosa, a odnose se da lice nije osuđivano za krivično djelo na bezuslovnu kaznu zatvora od najmanje šest mjeseci ili za krivična djela koja ga čine nepodobnim za obavljanje poslova radnog mjesta na koje konkurira, što dokazuje izjavom ovjerenom od strane nadležnog organa.

Članom 6. predložena je izmjena člana 11. stav 1. radi preciziranja norme radi lakše i jednostavnije primjene, kao i u cilju onemogućavanja zloupotreba odredaba iste.

Članom 7. dodat je novi član 11a., kojim se propisuje obaveza vođenja evidencija zaposlenih u organima uprave i institucijama s javnim ovlaštenjima kako bi se na jednom mjestu na brz i efikasan način mogli utvrditi kadrovski kapaciteti zaposlenih u instituciji, kao i status zaposlenih. Sadržaj i način vođenja evidencija bit će propisan Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja Knjige evidencije o zaposlenima i personalnih dosjea, koji će donijeti ministar pravde Bosne i Hercegovine u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Članom 8. je precizirana odredba člana 16. stav 3. Zakona o radu, u smislu utvrđivanja uslova 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 zaposlenika u skladu sa zakonom, 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.

Članom 9. je precizirana odredba člana 21. Zakona o radu iz praktičnih razloga, a radi lakše provedbe Zakona o radu i omogućavanja ostvarivanja prava iz radnog odnosa u institucijama Bosne i Hercegovine, odnosno kod istog poslodavca pod istim uslovima, jer je na entitetskom nivou način ostvarivanja prava po ovom osnovu definisan na različit način.

Članom 10. izvršeno je usaglašavanje odredaba člana 22. s odredbama člana 24. Zakona o radu koje se odnose na dužinu dnevnog i sedmičnog odmora. Treba imati u vidu činjenicu da preraspodjela radnog vremena ne predstavlja prekovremeni rad jer ukupno radno vrijeme kod preraspodjele radnog vremena u toku kalendarske godine, u prosjeku, ne može biti duže od 40 sati sedmično.

Članom 11., u cilju usaglašavanja odredaba člana 25. Zakona o radu koje se odnose na ostvarivanje prava na godišnji odmor, izvršeno je usaglašavanje i ujednačeni su kriteriji i uslovi za korištenje godišnjeg odmora za sve zaposlene u institucijama Bosne i Hercegovine na koje se primjenjuju odredbe Zakona o radu i 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).

Članom 12. izmijenjen je član 28. Zakona o radu, odnosno brisan je stav 5. i dodan je novi stav 6., kojim je propisano da se propisom o korištenju godišnjeg odmora, ukoliko postoji potreba organizacije rada i specifičnosti poslova radnog mjesta, može utvrditi mogućnost korištenja drugog dijela godišnjeg odmora u više dijelova. Ova izmjena člana 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 toku kalendarske godine, jer je cilj korištenja godišnjeg odmora u suštini obnova radnih sposobnosti i potencijala zaposlenog, odnosno zaštita zdravlja zaposlenog. S 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.

Članom 13. izmijenjen je član 30. Zakona o radu na način da je predloženom normom pojašnjeno i precizirano trajanje i uslovi za korištenje prava zaposlenika 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 ko se smatra članom uže porodice i domaćinstva u smislu odredaba ovog zakona, kao i pravo na neplaćeno odsustvo za zadovoljavanje vjerskih, odnosno tradicionalnih potreba u toku kalendarske godine. Predloženim izmjenama izvršeno je i usaglašavanje odredaba ovog člana s odredbama entitetskih propisa.

Članom 14. izmijenjen je član 34. Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, kojim je ispravljena tehnička greška.

Članom 15. je, na inicijativu Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine, Udruženja za podršku licima s intelektualnim teškoćama na području Kantona Sarajevo „Oaza“ i Udruženja oboljelih od cerebralne dječije paralize Kantona Sarajevo, izmijenjen stav 1. člana 43. Zakona o radu radi usklađivanja odredaba istog s odredbama Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine i Zakona o radu Republike Srpske. Naime, kroz predloženu izmjenu 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 zaposleni u institucijama Bosne i Hercegovine, odnosno kod poslodavca ostvarivali na identičan način te kako bi se promovirala zaštita ostvarivanja, pod istim uslovima, ličnih i kolektivnih ljudskih prava i sloboda u cijelosti.

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

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

Članom 18. dodat je novi član 46a., kojim je propisana mogućnost poslodavca da uputi zaposlenika nadležnom organu radi utvrđivanja radne sposobnosti ukoliko smatra da je kod zaposlenika nastupila smanjena radna sposobnost ili nesposobnost za rad, u slučaju kada zaposlenik zbog smanjene radne sposobnosti postiže lošije rezultate rada, kao i u slučaju kada se zaposlenik nalazi na bolovanju neprekidno duže od godinu dana ili s prekidima u trajanju od dvije godine. Također, odredbama stava 2. izuzeta je primjena odredaba ovog zakona koje se odnose na zaštitu žena i materinstva.

Članom 19. precizirane su odredbe važećeg teksta člana 50. iz praktičnih razloga, kao i iz razloga preciziranja odredaba ove norme radi omogućavanja lakše i jednostavnije primjene i provedbe odredaba iste te na prijedlog Ministarstva finansija i trezora Bosne i Hercegovine. Norma je precizirana na način definiranja nekih slučajeva kada se stječu određena prava po osnovu radnopravnog statusa, odnosno iz radnog odnosa, direktnom primjenom odredaba ovog zakona, kao i na definiranje određenih slučajeva kada se određena prava po osnovu radnopravnog statusa, odnosno prava iz radnog odnosa stječu u skladu s podzakonskim propisima.

Članom 20. izmijenjen je član 53a. Zakona o radu na način da je dodat stav 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.

Članom 21. izmijenjen je član 54. Zakona o radu, na prijedlog Suda Bosne i Hercegovine, Tužilaštva Bosne i Hercegovine, kao i pripravnika Suda i Tužilaštva Bosne i Hercegovine. Predloženom izmjenom bi se omogućilo i pripravnicima u pravosudnim institucijama stjecanje uslova za polaganje pravosudnog ispita, nakon čega bi bili osposobljeni za obavljanje pravosudne funkcije.

Članom 22. izmijenjen je član 55. Zakona o radu na način da je dodan novi stav 4., kojim je propisano da volonterski rad u pravosudnim institucijama može trajati najduže dvije godine. Predloženom izmjenom bi se omogućilo i volonterima u pravosudnim institucijama stjecanje uslova za polaganje pravosudnog ispita, nakon čega bi bili osposobljeni za obavljanje pravosudne funkcije.

Članom 23. izmijenjen je član 56. Zakona o radu na način da su precizirane odredbe navedenog člana s ciljem lakše i jednostavnije primjene, a u skladu s praktičnim potrebama rada.

Članom 24. je, na prijedlog Agencije za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, izvršena dopuna člana 60. Zakona o radu na način što je kao teža povreda službene dužnosti propisana i diskriminacija te nasilje na osnovu spola ili spolne orijentacije, uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje, kao i svaki drugi oblik diskriminacije u skladu sa zakonom, kako bi se osiguralo efikasno provođenje odredaba Zakona o radu.

Članom 25. u cilju omogućavanja dosljedne primjene i provedbe odredaba zakona koje se odnose na imenovanje članova disciplinskih komisija i komisija za utvrđivanje odgovornosti za štetu, a na prijedlog pojedinih institucija Bosne i Hercegovine koje imaju manji broj zaposlenih predložene su odredbe novog člana 70a.

Članom 26. izmijenjen je član 71. Zakona o radu u dijelu odredaba stava 1. tačka a) alineja 4, koji se odnose na način prestanka radnog odnosa zaposlenika koji, zbog izdržavanja kazne zatvora zbog počinjenog krivičnog djela s umišljajem, odsustvuje s rada duže od tri mjeseca, danom stupanja na izdržavanje kazne zatvora, kao i odredba navedenog člana, koja se odnosi na odredbu člana 11. stav 4. ovog zakona, kao i u odnosu na predložene izmjene ovog zakona koje se odnose na nepodobnost za obavljanje poslova zaposlenika u slučaju izvršenja krivičnog djela. Zadnja alineja tačke f) je brisana jer je ista sadržana u alineji 3. iste tačke.

Članom 27. izmijenjen je član 79. Zakona o radu, kojim je izvršeno usklađivanje odredba stava 1. ovog člana sa zahtjevima i potrebama rada. Predloženom izmjenom omogućeno je i poslodavcu da može

propisati kraći rok od do sada utvrđenog roka za otkazivanje ugovora o radu, zavisno od poslovnih mogućnosti.

Članom 28. dodati su novo poglavlje 14a. i čl. 81a. - 81g., kojima je reguliran otkaz ugovora o radu u udruženjima i fondacijama koje su registrirane u skladu sa Zakonom o udruženjima i fondacijama Bosne i Hercegovine.

Članom 29. izmijenjen je član 83. Zakona o radu tako što je propisano da se za zaštitu prava iz radnog odnosa zaposlenik 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.

Članom 30. je, na prijedlog Ministarstva finansija i trezora Bosne i Hercegovine, izmijenjen član 86. osnovnog teksta Zakona na način da je rok za apsolutnu zastaru potraživanja iz radnog odnosa smanjen s tri godine na jednu godinu iz objektivnih razloga. Naime, ovaj rok se smatra primjerenim za pokretanje postupka potraživanja prava iz radnog odnosa, na koji način bi se zaustavilo nastajanje negativnih pravnih posljedica koje se reflektiraju na implementaciju Zakona o budžetu institucija Bosne i Hercegovine i međunarodnih obaveza Bosne i Hercegovine, kao i na implementaciju ostalih zakona iz nadležnosti rada institucije, odnosno poslodavca.

Članom 31. dodati su novi dio IIIa i čl. 97a. i 97b., kojima je data mogućnost poslodavcu da zaključi ugovor o povremenim i privremenim poslovima, kao i ugovor o djelu s određenim licima 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 definiranja radnog angažiranja 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 angažiranja na određeni vremenski period onemogućavala realizacija projekta. Dakle, navedenim izmjenama radno angažiranje 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.

Članom 32. dopunjen je član 99. Zakona o radu na način što je dodat stav 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.

Članom 33. brisan je član 100. Zakona o radu 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.

Članom 34. izmijenjene su odredbe člana 102. Zakona o radu koje se odnose na kaznene odredbe, 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 utjecati na poslodavce kako bi što dosljednije provodili odredbe ovog zakona, a u skladu s predloženim izmjenama ovog zakona.

Članom 35. ovlaštene su Ustavnopravna komisija Predstavničkog doma i Ustavnopravna komisija Doma naroda Parlamentarne skupštine Bosne i Hercegovine da zajednički utvrde prečišćeni tekst Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, s obzirom da se radi o obimnim izmjenama i dopunama osnovnog teksta Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, kao i da su i do sada izvršene obimne izmjene i dopune Zakona.

Članom 36. propisano je stupanje na snagu ovog zakona.

4. USKLAĐENOST ZAKONA S EVROPSKIM ZAKONODAVSTVOM

Na nivou Evropske unije ne postoje zvanični pravni propisi kojima se definiira oblast koja je predmet ovog zakona i s kojima bi se, eventualno, bilo u obavezi usklađivati zakonodavstvo Bosne i Hercegovine.

Na nivou Evropske unije postoje zajednički principi u ovoj oblasti, od kojih odredbama Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine nije odstupljeno.

5. PROVEDBENI MEHANIZMI I NAČIN OSIGURANJA POŠTIVANJA ZAKONA

Provođenje ovog zakona, kojim se na opći način uređuje oblast radnih odnosa po kojima postupaju organi uprave Bosne i Hercegovine u postupku zasnivanja radnog odnosa sa zaposlenicima, te u postupku ostvarivanja pojedinačnih prava zaposlenih u trajanju radnog odnosa osigurava se u okviru institucija Bosne i Hercegovine, kao i institucija koje primjenjuju odredbe ovog zakona na radnopravni status zaposlenika.

6. FINANSIJSKA 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 Budžeta institucija Bosne i Hercegovine i međunarodnih obaveza Bosne i Hercegovine.

7. OPIS KONSULTACIJA VOĐENIH U PROCESU IZRADE ZAKONA

U skladu s odredbama člana 6. Pravila za konsultacije 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 konsultacija, a nakon utvrđivanja teksta Prednacrt zakona, postavljen na internet stranici Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine radi dostave komentara zainteresiranih strana u roku 21 dana od dana stavljanja Prednacrt zakona na internet stranicu.

Javne konsultacije u vezi s Prednacrtom zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine obavljene su u periodu od 22.2.2013. godine do 15.3.2013. godine.

U periodu trajanja javnih konsultacija dostavljeni su pojedinačni komentari kao i komentari institucija, kako slijedi: Agencije za državnu službu Bosne i Hercegovine, Direkcije za evropske integracije, Suda Bosne i Hercegovine, Ministarstva vanjskih poslova Bosne i Hercegovine, Udruženja roditelja teško bolesne djece u Bosni i Hercegovini, Ministarstva odbrane Bosne i Hercegovine, Ureda koordinatora za reformu javne uprave, Agencije za zaštitu ličnih podataka u Bosni i Hercegovini, Agencije za identifikacione dokumente, evidenciju i razmjenu podataka Bosne i Hercegovine, Tužilaštva Bosne i Hercegovine, Agencije za sigurnost hrane Bosne i Hercegovine, Ministarstva civilnih poslova Bosne i Hercegovine, gđe Lidije Pisker, Državne regulatorne komisije za električnu energiju, Agencije za osiguranje u Bosni i Hercegovini i Visokog sudskog i tužilačkog vijeća Bosne i Hercegovine.

8. 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: 01-02-1-658/13 od 27.8.2013. godine, Ministarstva finansija i trezora Bosne i Hercegovine, broj: 05-02-2-7454-2/13 od 27.8.2013. godine, Agencije za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, broj: 10-02-351/13 od 29.8.2013. godine, Agencije za zaštitu ličnih podataka u Bosni i Hercegovini, broj: 03-1-37-2-788-2/13 BA od 2.9.2013. godine i Direkcije za evropske integracije, broj: 03/A-06-2-NH-1362-2/13 od 3.9.2013. godine.

PREČIŠĆENI TEKST ODREDBI ZAKONA O RADU U INSTITUCIJAMA BOSNE I HERCEGOVINE, KOJE SE MIJENJAJU

Član 1.

1. Ovim zakonom regulira se radno-pravni status zaposlenika, način i postupak prijema u radni odnos, zaključivanja ugovora o radu između zaposlenika i poslodavca, radno vrijeme, plaće i naknade, odmori i odsustva, zaštita prava iz radnog odnosa, zaključivanje i primjena kolektivnog ugovora, rješavanje sporova između zaposlenika i poslodavca, učešće zaposlenika i sindikata u zaštiti prava zaposlenika, prestanak radnog odnosa, nadzor nad primjenom zakona i druga prava i obaveze koje nastaju na osnovu radno-pravnog statusa zaposlenika.

2. Ovim zakonom regulira se radni odnos:

- a) zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine i njenim organima koji nisu državni službenici;
- b) zaposlenika 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) zaposlenika koji su zaposleni u javnim preduzećima Bosne i Hercegovine, udruženjima i fondacijama 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 zaposlenika zasniva se radni odnos, u skladu sa članom 12. ovog zakona.

5. Na sva pitanja u vezi s ugovorom o radu, a koja nisu uređena ovim ili drugim zakonom, primjenjuju se opći propisi obligacionog prava.

Član 2.

Izrazi koji se koriste u ovom zakonu imaju sljedeće značenje:

- a) poslodavac - institucije Bosne i Hercegovine i njeni organi i druga pravna lica i druge institucije navedene u članu 1. stavu 2. ovog zakona, koje zapošljavaju određeno lice na osnovu ugovora o radu;
- b) zaposlenik - fizičko lice, koje je zaposleno kod poslodavca na osnovu ugovora o radu;
- c) ugovor o radu - pismeni ugovor između poslodavca i zaposlenika u kojem se navode uslovi zaposlenja, prava, obaveze i ostala pitanja koja proizilaze iz radnog odnosa, u skladu s 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.

Član 8.

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

2. Na osnovu odluke iz stava 1. ovoga člana, 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 uslove 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 uslov 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 zaposlenika koja razmatra pristigle prijave kandidata u smislu ispunjavanja općih i posebnih uslova, 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 zaposlenika, koji je odlukom drugog poslodavca stavljen na raspolaganje, a koji je radio na sličnom radnom mjestu kod tog poslodavca i ispunjava opće i posebne uslove za prijem u radni odnos.
8. Postupak prijema zaposlenika u radni odnos detaljnije se uređuje Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji poslodavca (u daljem tekstu: Pravilnik) ili drugim aktom poslodavca.
9. Struktura zaposlenika kod poslodavca okvirno odražava nacionalnu strukturu stanovništva Bosne i Hercegovine prema posljednjem popisu stanovništva.

Član 9.

1. Javni oglas ne raspisuje se za:

- a) zaposlenika koji se raspoređuje na slobodno radno mjesto kod istog poslodavca;
- b) zaposlenika koji se na osnovu pismenog sporazuma poslodavaca i uz saglasnost zaposlenika raspoređuje na rad kod drugog poslodavca;
- c) prijem u radni odnos zaposlenika na određeno vrijeme do tri mjeseca, kada zbog hitnosti obavljanja posla, iznenadnog povećanja obima posla i iznenadnog odsustva zaposlenika nije moguće pravovremeno provesti javni oglas;
- d) zaposlenika koji je odlukom poslodavca stavljen na raspolaganje;
- e) zaposlenika iz člana 16. stav 5 ovog zakona.

2. Interni premještanje i raspoređivanje iz stava 1. ovog člana vrši se u skladu s odredbama ovog zakona i odredbama Pravilnika o internim premještanjima i raspoređivanjima zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine koji donosi Vijeće ministara na prijedlog Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine, odnosno aktom poslodavca.

Član 10.

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

- 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 krivični postupak za krivično djelo za koje je predviđena kazna zatvora tri i više godina ili da mu nije izrečena zatvorska kazna za krivično djelo učinjeno s umišljajem u skladu s krivičnim zakonima u Bosni i Hercegovini;
- d) da nije obuhvaćeno odredbom člana IX. stav 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 uslova iz stava 1. ovog člana, zakonom i drugim propisom ili Pravilnikom, mogu se propisati posebni uslovi za prijem u radni odnos zaposlenika na pojedino radno mjesto (stručna sprema, radno iskustvo, posebna psihofizička sposobnost, stručni ispit, rad na računaru, poznavanje stranog jezika i dr.).

Član 11.

1. Ne može se primiti u radni odnos niti biti u radnom odnosu lice koje u mjestu življenja obavlja samostalnu profesionalnu djelatnost, odnosno koje ima zanatsku radnju ili vlastitu firmu.
2. O okolnostima iz stava 1. ovog člana lice koja se prima u radni odnos daje pismenu izjavu prilikom prijema u radni odnos.
3. Kad se okolnosti iz stava 1. ovog člana steknu tokom zaposlenja kod poslodavca, zaposlenik 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 zaposlenik prilikom prijema u radni odnos prešutio činjenicu iz stava 1. ovog člana, ili nije otklonio smetnju u roku iz stava 3. ovog člana, poslodavac donosi odluku o prestanku radnog odnosa zaposlenika, bez prava na otkazni rok.
5. Zaposlenik može van redovnog radnog vremena i po prethodno pribavljenom pismenom odobrenju poslodavca raditi kod drugog pravnog ili fizičkog lica, samo ako takav rad nije zabranjen posebnim zakonom.

Član 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 zaposlenika, može se zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme dok traju potrebe za obavljanjem tih poslova, odnosno do povratka odsutnog zaposlenika, a najduže dvije godine.
4. Ako zaposlenik 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 stava 4. ovog člana, 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

Član 21.

1. U slučaju više sile (požar, potres, poplava i sl.), iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, zaposlenik, na zahtjev poslodavca, obavezan je raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do 10 sati sedmično.
2. Ako prekovremeni rad zaposlenika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac pismeno obavještava Upravni inspektorat Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Upravni inspektorat).
3. Zaposlenik može dobrovoljno raditi prekovremeno i to u trajanju od još najviše 10 sati sedmično.
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 člana.

Član 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 tokom 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.

Član 25.

1. U svakoj kalendarskoj godini zaposlenik 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.

Član 28.

1. Godišnji odmor može se koristiti u jednom ili dva dijela.
2. Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 10 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.
3. Zaposlenik 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. Zaposlenik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kada god on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Član 30.

1. Zaposlenik 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 zaposlenika.
2. Članom užeg domaćinstva, u smislu stava 1. ovog člana, 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 zaposleniku 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 zaposlenik ne iskoristi odsustvo iz stava 4. ovog člana, nema pravo da u zamjenu iskoristi neke druge dane kao i da traži novčanu naknadu za one dane koje nije iskoristio.

Član 34.

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

Član 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 stava 1. ovog člana, pripada pravo na naknadu plaće, saglasno zakonu.
3. Roditelju, koji koristi pravo iz stava 1. ovog člana, 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 ili trajno nesposobnog za rad

Član 45.

1. Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne može štetno uticati na ostvarivanje prava zaposlenika iz radnog odnosa.
2. Zaposlenik je dužan u roku od tri dana od dana nastupanja nesposobnosti za rad pismeno ili usmeno telefonom obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, u skladu s ugovorom o radu.
3. Zaposlenik 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 penziono-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 zaposlenika, pismeno obavještenje iz stava 3. ovog člana poslodavcu mogu dostaviti članovi uže porodice ili druga lica s kojima živi u porodičnom domaćinstvu.
5. Ako zaposlenik živi sam, 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 člana, može podnijeti zahtjev nadležnom organu radi utvrđivanja radne i zdravstvene sposobnosti zaposlenika, u skladu sa zakonom.

Član 50.

1. Zaposlenik 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 stava 1. ovog člana, za koji se naknada isplaćuje na teret poslodavca, utvrđuje se aktom Vijeća ministara, zakonom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu.
3. Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje zaposlenik nije kriv.
4. Zaposlenik 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 zaposlenika, teške bolesti i invalidnosti zaposlenika ili njegovog člana njegove uže porodice i smrti člana uže porodice zaposlenika;
 - e) troškove dodatnog stručnog obrazovanja i usavršavanja za obavljanje radnih zadataka na odgovarajućem standardu;

- f) jubilarne nagrade;
- g) otpremninu pri odlasku u penziju;
- h) slučaj stavljanja na raspolaganje;
- i) godišnji odmor i plaćeno odsustvo;
- j) privremena nesposobnost za rad zbog bolesti do 42 dana;
- k) porodijsko odsustvo;
- l) prekovremeni rad, rad tokom 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 zaposlenika.

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

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

Član 53a.

1. Rad zaposlenika podliježe radnom ocjenjivanju svake godine i obavezno se vrši u januaru za prethodnu kalendarsku godinu, s tim da se ne ocjenjuju zaposlenici koji su u kalendarskoj godini radili manje od šest mjeseci.

2. Ocjena rada zasniva se na rezultatima rada koje zaposlenik 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 zaposlenik nije radio zbog opravdanog slučaja predviđenog zakonom ili aktom poslodavca, te zbog toga ne može biti ocijenjen u skladu sa stavom 1. ovog člana, u obzir će se uzeti rezultati rada zaposlenika koje je ostvario u periodu od šest mjeseci prije njegovog odlaska na opravdano odsustvo s posla. Odredbe ovog stava ne mogu se primijeniti na štetu zaposlenika 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.

Član 54.

1. S licem 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, obaveze i odgovornosti koje se odnose na zaposlenog, 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.

Član 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 stava 1. ovog člana računa se u pripravnički staž i u radno iskustvo kao uslov za rad na određenim poslovima.
3. Volonterski rad iz stava 1. ovog člana 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 tokom rada pod istim uslovima kao i za zaposlenika u radnom odnosu i prava po osnovu naknade osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti, saglasno propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

9. Stručni ispit

Član 56.

1. Zaposlenik 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 obavezi polaganja stručnog ispita.
2. Zaposlenik iz stava 1. ovog člana stručni upravni ispit polaže pred Komisijom 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. Zaposlenik 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. Zaposleniku koji ne položi stručni, odnosno stručni upravni ispit, u roku iz stava 4. ovog člana prestaje radni odnos u instituciji, o čemu se donosi rješenje.
6. Izuzetno, ako zaposlenik iz stava 4. ovog člana 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 rukovodilac institucije donosi posebno rješenje.
7. Uslovi i način polaganja stručnog, odnosno stručnog upravnog ispita, pripravnika i zaposlenika 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 zaposlenici moraju imati stručni, odnosno stručni upravni ispit, te uslovi i način polaganja stručnog, odnosno stručnog upravnog ispita.

Član 60.

1. Zaposlenik će disciplinski 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 krivično djelo protiv službene dužnosti, ili drugo krivično djelo, odnosno prekršaj, kojim se nanosi šteta ugledu poslodavca, što čini zaposlenika 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 aktivni 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 disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti zaposlenika (u daljem tekstu: Pravilnik o disciplinskoj odgovornosti) utvrđuju se lakše povrede službene dužnosti.

5. Odgovornost za izvršenje krivičnog djela, odnosno prekršaja, ne isključuje disciplinsku i materijalnu odgovornost zaposlenika, pod uslovom da takvo djelo istovremeno predstavlja i povredu službene dužnosti;

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

Član 71.

1. Radni odnos prestaje:

a) po sili zakona:

- kada zaposlenik navrši 65 godina života i najmanje 20 godina staža osiguranja ili 40 godina staža osiguranja, nezavisno od godina života - danom donošenja rješenja;
- ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenika došlo do potpunog gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju potpunog gubitka radne sposobnosti;
- ako mu je po zakonu, odnosno pravosnažnoj odluci suda ili drugog nadležnog organa, zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može se rasporediti na druge poslove - danom dostavljanja pravosnažne odluke o zabrani obavljanja tih poslova;
- ako zbog izdržavanja kazne zatvora zaposlenik 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;
- uslijed stečaja ili likvidacije, odnosno u svim drugim slučajevima prestanka rada poslodavca u skladu sa zakonom - 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 pravosnažnosti akta o sticanju tog državljanstva;
- ako je konačnom odlukom disciplinske komisije izrečena mjera prestanka radnog odnosa - danom prijema konačne odluke disciplinske komisije;
- odlukom Suda Bosne i Hercegovine koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

b) sporazumom u pisanoj formi između zaposlenog i poslodavca;

c) otkazom ugovora o radu od zaposlenika, 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 zaposleniku osigura jedno od prava po osnovu stavljanja zaposlenika na raspolaganje iz čl. 87. i 88. ovog zakona te ako zaposlenik 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 je zaposlenik neopravdano izostao s posla pet radnih dana uzastopno, odnosno sedam radnih dana s prekidima u roku šest mjeseci;
- ako se zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu za zaključenje izmijenjenog ugovora o radu u smislu člana 81. ovog zakona;
- ako zaposlenik ne pokaže odgovarajuće rezultate na probnom radu;
- ako zaposlenik dobije dvije negativne ocjene o radu - na dan konačnog rješenja o prestanku ugovora o radu po tom osnovu;
- ako se zaposlenik 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 člana 11. stava 5. ovog zakona;
- ako zaposlenik za svoj ili tuđi račun, bez saglasnosti poslodavca, ugovara poslove iz djelatnosti koje obavlja poslodavac (neloyalna konkurencija);
- ako zaposlenik ne položi stručni, odnosno stručni upravni ispit, u utvrđenom roku;
- ako zaposlenik ne zadovolji na probnom radu.

2. U slučajevima iz stava 1. tačke f) ovog člana poslodavac je dužan prije otkaza ugovora o radu u pisanoj formi upozoriti zaposlenika 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 člana donosi poslodavac u formi rješenja koje dostavlja zaposleniku u skladu sa zakonom.

Član 79.

1. Otkazni rok ne može biti kraći od 15 dana u slučaju da zaposlenik 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 zaposleniku, odnosno poslodavcu.

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

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

Član 83.

1. Zaposlenik, koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.

2. Poslodavac je obavezan riješiti zahtjev pismeno, u roku od 30 dana od dana kada je zahtjev podnesen.

3. Podnošenje zahtjeva iz stava 1. ovog člana ne sprečava zaposlenika da traži zaštitu povrijeđenog prava pred Sudom Bosne i Hercegovine.

4. Zaposlenik 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 stava 2. ovog člana.

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.

Član 86.

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

Član 99.

Zaposlenik, 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.

Član 100.

1. Upravni inspektorat može:

a) vršiti pregled općih i pojedinačnih akata, evidenciju i drugu dokumentaciju;

b) saslušati i uzeti izjave zaposlenika, 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 zaposlenik mogu uložiti žalbu Ministarstvu pravde Bosne i Hercegovine u roku od 15 dana od prijema rješenja.

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

Član 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 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., 10. i 11.);

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

d) uputi zaposlenika na rad u inozemstvo bez propisanih uslova (član 13.);

e) od zaposlenika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (član 14.);

f) postupa suprotno članu 15. ovoga zakona;

- g) sklopi ugovor o radu sa zaposlenikom u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju dužem od 40 sati sedmično (član 19.);
 - h) uvede prekovremeni rad kada to nije dozvoljeno, ili ne obavijesti nadležni organ o uvođenju prekovremenog rada (član 21.);
 - i) zaposleniku ne omogući pravo korištenja godišnjeg odmora, ili mu plati naknadu na ime neiskorištenog godišnjeg odmora (član 29.);
 - j) ne poštuje utvrđena prava žene za vrijeme trudnoće i porodijskog dopusta (član od 34. do 43.);
 - k) otkáže zaposleniku ugovor o radu suprotno članu 44. ovog zakona;
 - l) ne vrati zaposlenika na poslove na kojima je radio prije nastupanja nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove (član 45. stav 2.);
 - m) zaposleniku ne ponudi druge poslove (član 46. stav 1.);
 - n) otkáže ugovor o radu zaposleniku suprotno članu 47. ovog zakona;
 - o) postupi suprotno članu 52. ovog zakona;
 - p) zaključi ugovor o radu s pripravnikom na period duži od roka utvrđenog u članu 54. stav 3. ovog zakona;
 - r) ugovor o volonterskom radu ne zaključi u pisanoj formi (član 55.);
 - s) donese odluku o prestanku radnog odnosa zaposlenika suprotno članu 71. i 88.;
 - š) zaposleniku otkáže ugovor o radu bez propisanog otkaznog roka (član 79.);
 - t) ne ispuni obaveze prema zaposleniku iz člana 80. stav 1. ovog zakona;
 - u) zaposleniku onemogući pravo na štrajk (član 95.);
 - v) zaposlenika stavi u nepovoljniji položaj zbog organiziranja ili učešća u štrajku (član 97. stav 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 stava 1. ovog člana.