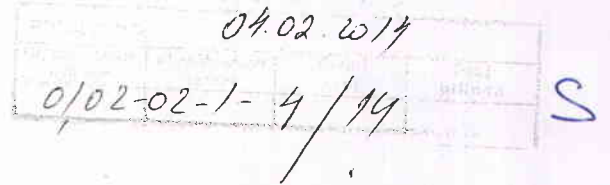




Broj: 05-02-3339-2/13  
Sarajevo, 31.1.2014. godine

**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*

**ЗАКОН**

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

## ПРИЈЕДЛОГ

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

### **ЗАКОН**

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

#### **Члан 1.**

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

„4. На регулисање радноправног статуса запослених у удружењима и фондацијама регистрованим у складу са Законом о удружењима и фондацијама Босне и Херцеговине не примјењују се одредбе чл. 8., 9., 10. став 1. тач. б) и ц), 11., 56., 60., 61., 62., 63., 64., 65., 66., 67., 68., 69., 70., 71. став 1. тачка а) алинеја 8. и 10. и тач. е) и ф), 87. и 88. овог закона“.

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

#### **Члан 2.**

У члану 2. став 1. тачка д) мијења се и гласи:

„д) приправник - лице одређеног звања, односно занимања, које први пут заснива радни однос са звањем, односно занимањем за које је образовано, у циљу оспособљавања за самосталан рад.“

#### **Члан 3.**

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

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

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

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

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

#### **Члан 4.**

У члану 9. иза става 1. додаје се нови став 2., који гласи:

„2. Са запослеником који је примљен у радни однос на одређено вријеме до три мјесеца, у складу са одредбом става 1. тачка ц) овог члана, не може се закључити нови уговор на одређено вријеме без расписивања јавног огласа.“

Досадашњи став 2. постаје став 3.

#### **Члан 5.**

У члану 10. став 1. тачка ц) мијења се и гласи:

„ц) да није осуђиван за кривично дјело на безусловну казну затвора од најмање шест мјесеци или за кривично дјело које га чини неподобним за обављање послова радног мјеста на које конкурише, што доказује изјавом овјереном од стране надлежног органа.“

#### **Члан 6.**

У члану 11. став 1. ријечи: „у мјесту живљења“ бришу се.

#### **Члан 7.**

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

#### **„Члан 11а.**

1. Послодавац је дужан водити Књигу евиденције о запосленима и персоналне досјее запослених, чији ће садржај и начин вођења бити прописан Правилником о садржају и начину вођења Књиге евиденције о запосленима и персоналних досјеа.

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

#### **Члан 8.**

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

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

#### **Члан 9.**

У члану 21. иза става 3. додаје се нови став 4., који гласи:

„4. Запосленик у току календарске године не може радити прековремено више од 150 сати.“

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

#### **Члан 10.**

У члану 22. иза става 2. додаје се нови став 3., који гласи:

„3. Изузетно, прерасподјелом пуног радног времена може се у једном дијелу године увести радно вријеме најдуже до 52 сата седмично.“

Досадашњи ст. 3. и 4. постају ст. 4. и 5.

#### **Члан 11.**

У члану 25. у ст. 1. и 2. број: „18“ замјењује се бројем: „20“.

#### **Члан 12.**

У члану 28. став 5. брише се.

Досадашњи став 6. постаје став 5.

Иза става 5. додаје се нови став 6., који гласи:

„6. Изузетно, а у зависности од потреба рада, прописом о кориштењу годишњег одмора из члана 29. став 2. овог закона може се утврдити могућност кориштења другог дијела годишњег одмора у више дијелова, узимајући у обзир потребе организације рада и специфичности послова радног мјеста.“

#### **Члан 13.**

Члан 30. мијења се и гласи:

#### **„Члан 30.**

1. Запосленик има право на одсуство са рада уз накнаду плате - плаћено одсуство, и то:

а) пет радних дана у случају ступања у брак;

б) пет радних дана у случају рођења дјетета;

ц) два радна дана у случају смрти члана уже породице и домаћинства или других случајева утврђених актом послодавца, о чему одлучује послодавац на писмени захтјев запосленика;

д) два радна дана у случају задовољавања вјерских, односно традиционалних потреба, осим ако посебним прописом ово право није уређено на другачији начин.

2. Чланом уже породице и домаћинства, у смислу става 1. овог члана, сматра се: брачни и ванбрачни супружник, дијете (брачно, ванбрачно, усвојено, пасторче и дијете без родитеља узето на издржавање), отац, мајка, очух, маћеха, усвојилац, дјед и бака (по оцу и мајци), брат и сестра, као и лица која живе у заједничком домаћинству.

3. Изузетно, послодавац је дужан да омогући запосленику, на писмени захтјев, неплаћено одсуство до четири радна дана у једној календарској години, ради задовољавања његових вјерских, односно традиционалних потреба.

4. Ако запосленик не искористи право на одсуство одобрено у складу са ставом 1. овог члана, нема право да у замјену искористи неке друге дане, као и да тражи новчану накнаду за оне дане које није искористио.“

#### **Члан 14.**

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

#### **Члан 15.**

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

„1. Један од родитеља теже хендикепираног дјетета, што се утврђује на основу налаза овлаштене здравствене установе, које није смјештено у одговарајућу здравствену или социјалну установу, има право да ради половину пуног радног времена.

2. У случају да родитељ користи право из става 1. овог члана, остварује право на плату за половину радног времена и накнаду плате за другу половину радног времена у истом износу.“

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

„3. У случају да закони и други прописи ентитета и Брчко Дистрикта Босне и Херцеговине на различит начин регулишу питање права из става 1. овог члана, Савјет министара, односно послодавац својом одлуком уредиће ово питање на јединствен начин утврђивањем најповољнијег рјешења за кориснике овог права, уз обезбјеђење средстава у Буџету институција Босне и Херцеговине и међународних обавеза Босне и Херцеговине.“

Досадашњи став 3. постаје став 4.

#### **Члан 16.**

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

#### **Члан 17.**

Члан 45. мијења се и гласи:

#### **„Члан 45.**

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

2. Запосленик је дужан у року од три дана од дана наступања неспособности за рад писмено или усмено, телефоном или на други погодан начин обавијестити послодавца о привременој неспособности за рад.

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

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

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

#### **Члан 18.**

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

#### **„Члан 46а.**

1. Послодавац може упутити запосленика надлежном органу ради утврђивања степена његове радне способности уколико кроз утврђивање оцјене резултата рада запосленика оцијени да је запосленик због смањене радне способности постигао лошије резултате рада, као и у случају када запосленик одсуствује са рада због кориштења боловања непрекидно дуже од годину дана или у прекидима у трајању од двије године.

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

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

#### **Члан 19.**

Члан 50. мијења се и гласи:

#### **„Члан 50.**

1. Запосленик може остварити право на накнаду плате за период у којем не ради због оправданих случајева предвиђених законом и актом послодавца.

2. Висина накнаде и период из става 1. овог члана, за који се накнада исплаћује на терет послодавца, утврђује се законом, актом Савјета министара, актом послодавца или уговором о раду.

3. Запосленик има право на накнаду плате за вријеме прекида рада до којег је дошло због околности за које запосленик није крив.

4. Запосленик има право на накнаду за:

а) случај тешке повреде на раду запосленика, тешке болести и инвалидности запосленика или његовог члана уже породице и смрти члана уже породице запосленика;

б) отпремнину при одласку у пензију;

ц) случај стављања на располагање;

д) годишњи одмор и плаћено одсуство;

е) привремену неспособност за рад због болести до 42 дана;

ф) породилско одсуство;

г) прековремени рад, рад током нерадних дана, ноћни рад и рад у данима државних празника;

х) обављање послова другог радног мјеста запосленика.

5. Запосленик може остварити право на накнаду за:

а) трошкове превоза на посао и са посла;

б) прехрану за вријеме рада;

ц) регрес за годишњи одмор;

д) трошкове додатног стручног образовања и усавршавања за обављање радних задатака на одговарајућем стандарду;

е) јубиларне награде;

ф) право на трошкове смјештаја, накнаду за одвојен живот и накнаду за привремено распоређивање.

6. Право на накнаду у случају смрти запосленика припада члану уже породице и домаћинства запосленог у институцијама Босне и Херцеговине.

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

8. Висина накнаде из ст. 3., 4., 6. и 7. овога члана утврђује се актом Савјета министара, актом послодавца или уговором о раду.

9. Право на накнаду и висина накнаде из става 5. овог члана утврђују се законом, актом Савјета министара, актом послодавца или уговором о раду.“

#### **Члан 20.**

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

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

#### **Члан 21.**

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

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

Иза става 3. додају се ст. 4. и 5., који гласе:

„4. Изузетно, са приправником у правосудној институцији може се закључити уговор о раду, у складу са потребама рада, на временски период дужи од периода утврђеног у ставу 3. овог члана, али не дуже од двије године.

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

#### **Члан 22.**

У члану 55. иза става 3. додаје се нови став 4., који гласи:

„4. Изузетно, волонтерски рад у правосудним институцијама може трајати дуже од периода утврђеног у ставу 3. овог члана, али не дуже од двије године.“

Досадашњи ст. 4., 5. и 6. постају ст. 5., 6. и 7.

#### **Члан 23.**

У дијелу III, поглавље 9. и члан 56. мијењају се и гласе:

#### **„9. Стручни управни испит**

#### **Члан 56.**

1. Запосленик који има високу, вишу или средњу стручну спрему, односно универзитетску диплому и друге образовне или академске квалификације у складу са болоњским системом студирања, подлијеже обавези полагања стручног управног испита.

2. Запосленик из става 1. овог члана стручни управни испит полаже пред комисијом за полагање стручног управног испита, коју именује министар правде Босне и Херцеговине.

3. Запосленик који у вријеме пријема у радни однос нема положен стручни управни испит, дужан је тај испит положити најкасније у року од шест мјесеци од дана пријема у радни однос у орган управе.

4. Запосленику који не положи стручни управни испит у року из става 4. овог члана престаје радни однос у институцији, о чему се доноси рјешење.

5. Изузетно, ако запосленик из става 4. овог члана из оправданих разлога није могао изаћи на полагање стручног управног испита у предвиђеном року, може му се на његов захтјев продужити рок за полагање стручног управног испита до три мјесеца, о чему руководиоца институције доноси посебно рјешење.

6. Услови и начин полагања стручног управног испита, приправника и запосленика на нивоу Босне и Херцеговине утврђују се одлуком Савјета министара, на приједлог Министарства правде Босне и Херцеговине.

7. Послодавац правилником о унутрашњој организацији може прописати као посебан услов за заснивање радног односа и посједовање стручног испита за одређену област рада.

8. Када је ријеч о послодавцима који нису буџетски корисници, актом послодавца утврђују се радна мјеста на којим запосленици морају имати стручни, односно стручни управни испит.“

#### **Члан 24.**

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

„л) дискриминација те насиље на основу пола или полне оријентације, узнемиравање на основу пола и сексуално узнемиравање, као и сваки други облик дискриминације, у складу са законом.“

Досадашња тачка л) постаје тачка м).

#### **Члан 25.**

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

##### **„Члан 70.а**

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

#### **Члан 26.**

У члану 71. став 1. у тачки а) алинеја 4. мијења се и гласи:

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

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

„- ако запосленик приликом пријема у радни однос прешути чињенице из члана 11. став 1. овог закона или не отклони сметње у року утврђеном у члану 11. став 3. овог закона;

- ако је запосленик правоснажно осуђен за кривично дјело које га чини неподобним за обављање послова.“

Задња алинеја брише се.

#### **Члан 27.**

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

„1. Отказни рок не може бити краћи од 15 дана у случају да запосленик или послодавац отказује уговор о раду, изузев у случају споразумног раскида уговора о раду.“



#### **Члан 28.**

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

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

#### **Члан 81а.**

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

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

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

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

#### **Члан 81б.**

1. Послодавац може отказати уговор о раду запосленику без обавезе поштивања отказног рока, у случају када је запосленик одговоран за повреду радних обавеза из уговора о раду које су такве природе да не би било основано очекивати од запосленика да настави радни однос.

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

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

4. Колективним уговором или правилником о раду могу се утврдити врсте повреда радних обавеза из става 1. овог члана.

#### **Члан 81ц.**

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

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

#### **Члан 81д.**

Уговор о раду у случају из чл. 81а. и 81б. овог закона, може се отказати у року од 15 дана од дана сазнања за чињеницу због које се даје отказ, односно од дана пријема претходног писменог упозорења.

#### **Члан 81е.**

Ако послодавац отказује уговор о раду због понашања или рада запосленика, обавезан је омогућити запосленику да изнесе своју одбрану.

#### **Члан 81ф.**

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

#### **Члан 81г.**

1. Отказ се даје у писаној форми, а могу га дати послодавац и запосленик.

2. Послодавац је обавезан, у писаној форми, образложити отказ запосленику.

3. Отказ се доставља запосленику, односно послодавцу којем се отказује.“

## **Члан 29.**

Члан 83. мијења се и гласи:

### **„Члан 83.**

1. Запосленик који сматра да му је послодавац повриједио неко право из радног односа може у року од три мјесеца од дана повреде тог права, односно од дана сазнања за повреду права из радног односа, захтијевати од послодавца остваривање тог права.
2. Послодавац је дужан захтјев ријешити сагласно члану 82. овог закона у року од 30 дана од дана подношења захтјева.
3. Уколико није задовољан рјешењем послодавца којим је одлучено о његовим правима или обавезама, запосленик може у року од 30 дана од дана пријема рјешења поднијети тужбу Суду Босне и Херцеговине због повреде права из радног односа.
4. Запосленик може поднијети тужбу Суду Босне и Херцеговине због повреде права из радног односа и у случају ако послодавац није ријешити захтјев у року из става 2. овог члана.“

## **Члан 30.**

У члану 86. ријечи: „три године“ замјењују се ријечима: „једна година“.

## **Члан 31.**

Иза члана 97. додаје се нови дио Ша и чл. 97а. и 97б., који гласе:

**„Ша - ПОСЕБНЕ ВРСТЕ УГОВОРА**

### **1. Уговор о обављању привремених и повремених послова**

#### **Члан 97а.**

1. За обављање ванредних послова органа управе који нису прописани правилником о унутрашњој организацији може се закључити уговор о обављању привремених и повремених послова под условом да ти послови не трају дуже од 60 радних дана у календарској години.
2. Изузетно од одредаба става 1. овог члана привремено за послове имплементације пројеката које финансирају донатори, послодавац може закључити уговор о обављању привремених и повремених послова, који се односе на обављање послова пројектног задатка до окончања пројекта, односно до истека финансирања пројекта.
3. Лицу које обавља привремене и повремене послове обезбјеђују се одмор у току рада, накнада за трошкове превоза на посао и са посла, накнада за прехрану за вријеме рада под истим условима као и за запосленике у институцијама Босне и Херцеговине, те друга права у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.
4. Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаној форми те садржи, нарочито, податке о:
  - а) називу и сједишту послодавца;
  - б) имену, презимену, пребивалишту односно боравишту лица са којим се закључује уговор;
  - ц) трајању уговора;
  - д) датуму почетка рада;
  - е) мјесту рада;
  - ф) опису послова због којих се уговор закључује;
  - г) условима и начину извршења послова;
  - х) дужини и распореду радног времена;
  - и) одмору у току радног дана;
  - ј) висини, року и начину исплате накнаде за извршени посао и осталих накнада.

5. Закључивању уговора са лицем које обавља привремене и повремене послове може претходити расписивање јавног огласа, који ће се проводити у складу са одлуком послодавца.

## **2. Уговор о дјелу**

### **Члан 97б.**

1. Послодавац може са одређеним лицем, ради обављања послова који су ван дјелатности послодавца, закључити уговор о дјелу, у складу са општим прописима облигационог права.

2. Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.“

### **Члан 32.**

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

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

### **Члан 33.**

Члан 100. брише се.

### **Члан 34.**

Члан 102. мијења се и гласи:

### **„Члан 102.**

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

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

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

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

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

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

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

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

х) поступа супротно члану 15. овога закона;

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

ј) уведе прековремени рад када то није дозвољено или не обавијести надлежни орган о увођењу прековременог рада или запосленик у току календарске године ради прековремено више од 150 сати (члан 21.);

к) запосленику не омогући право кориштења годишњег одмора или му плати накнаду на име неискориштеног годишњег одмора (члан 29.);

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

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

н) не врати запосленика на послове на којима је радио прије наступања неспособности за рад или на друге одговарајуће послове (члан 45. став 4.);

о) запосленику не понуди друге послове (члан 46. став 1.);

п) откаже уговор о раду запосленику супротно члану 47. овог закона;

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

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

#### **Члан 35.**

Овлашћују се Уставноправна комисија Представничког дома и Уставноправна комисија Дома народа Парламентарне скупштине Босне и Херцеговине да заједнички утврде пречишћени текст Закона о раду у институцијама Босне и Херцеговине.

#### **Члан 36.**

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

ПСБиХ, број \_\_\_\_/14

\_\_\_\_\_ 2014. године

Сарајево

Предсједавајући  
Представничког дома  
Парламентарне скупштине БиХ

Предсједавајући  
Дома народа  
Парламентарне скупштине БиХ

## ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

### 1. УСТАВНИ ОСНОВ

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

### 2. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Разлози за доношење Закона о измјенама и допунама Закона о раду у институцијама Босне и Херцеговине (у даљем тексту: Закон) заснивају се на стварним потребама рада произашлим из практичне примјене Закона о раду у институцијама Босне и Херцеговине („Службени гласник БиХ“, бр. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 и 32/13) (у даљем тексту: Закон о раду), као и на основу иницијативе институција Босне и Херцеговине, и то: Министарства цивилних послова Босне и Херцеговине, Министарства финансија и трезора Босне и Херцеговине, Министарства за људска права и избјеглице Босне и Херцеговине и Тужилаштва Босне и Херцеговине те одређеног броја невладиних организација.

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

### 3. ОБРАЗЛОЖЕЊЕ ПРЕДЛОЖЕНИХ ПРАВНИХ РЈЕШЕЊА

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

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

Чланом 2. прописана је нова дефиниција приправника због прецизирања норме у смислу усаглашавања текста норме са уобичајеним изразима који се односе на дефинисање појма приправника у смислу појма занимања који подразумева одговарајућа знања, способности и вјештине стечене у обављању одређених послова и које приправник стекне у извршавању послова у статусу приправника.

Чланом 3. прописане су нове одредбе које се односе на окончање поступка избора по јавном огласу, односно, прописано је да је послодавац дужан донијети одлуку о поништењу јавног огласа, уколико се процедура не оконча у прописаном року, као и рок када послодавац може поново расписати јавни оглас за попуњавање радних мјеста која су била предмет поништења јавног огласа.

Чланом 4. допуњена је одредба члана 9. Закона о раду, на начин да су прецизиране одредбе које се односе на заснивање радног односа без расписивања јавног огласа до три мјесеца у смислу да послодавац који је са запослеником закључио уговор о раду до три мјесеца не може закључити нови уговор на одређено вријеме, без расписивања јавног огласа у циљу онемогућавања злоупотребе примјене Закона о раду у овом дијелу.

Чланом 5. измијењене су одредбе члана 10. став 1. тачка ц), а које се односе на општи услов за заснивање радног односа, а односе се да лице није осуђивано за кривично дјело на безусловну казну затвора од најмање шест мјесеци или за кривична дјела која га чине неподобним за обављање послова радног мјеста на које конкурише, што доказује изјавом овјереном од стране надлежног органа.

Чланом 6. предложена је измјена члана 11. став 1. ради прецизирања норме ради лакше и једноставније примјене, као и у циљу онемогућавања злоупотреба одредаба исте.

Чланом 7. додат је нови члан 11а., којим се прописује обавеза вођења евиденција запослених у органима управе и институцијама са јавним овлаштењима како би се на једном мјесту на брз и

ефикасан начин могли утврдити кадровски капацитети запослених у институцији, као и статус запослених. Садржај и начин вођења евиденција биће прописан Правилником о садржају и начину вођења Књиге евиденције о запосленима и персоналних досјеа, који ће донијети министар правде Босне и Херцеговине у року од три мјесеца од дана ступања на снагу овог закона.

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

Чланом 9. је прецизирана одредба члана 21. Закона о раду из практичних разлога, а ради лакшег провођења Закона о раду и омогућавања остваривања права из радног односа у институцијама Босне и Херцеговине, односно код истог послодавца под истим условима, јер је на ентитетском нивоу начин остваривања права по овом основу дефинисан на различит начин.

Чланом 10. извршено је усаглашавање одредаба члана 22. са одредбама члана 24. Закона о раду које се односе на дужину дневног и седмичног одмора. Треба имати у виду чињеницу да прерасподјела радног времена не представља прековремени рад јер укупно радно вријеме код прерасподјеле радног времена у току календарске године, у просјеку, не може бити дуже од 40 сати седмично.

Чланом 11., у циљу усаглашавања одредаба члана 25. Закона о раду које се односе на остваривање права на годишњи одмор, извршено је усаглашавање и уједначени су критеријуми и услови за кориштење годишњег одмора за све запослене у институцијама Босне и Херцеговине на које се примјењују одредбе Закона о раду и Закона о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине („Службени гласник БиХ”, бр. 19/02, 35/03, 4/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05, 2/06, 32/07, 43/09, 8/10 и 40/12).

Чланом 12. измијењен је члан 28. Закона о раду, односно брисан је став 5. и додан је нови став 6., којим је прописано да се прописом о кориштењу годишњег одмора, уколико постоји потреба организације рада и специфичности послова радног мјеста, може утврдити могућност кориштења другог дијела годишњег одмора у више дијелова. Ова измјена члана 28. услиједила је на иницијативу неких од институција Босне и Херцеговине. Наиме, први дио годишњег одмора се користи без прекида у трајању од најмање 10 радних дана у току календарске године, јер је циљ кориштења годишњег одмора у суштини обнова радних способности и потенцијала запосленог, односно заштита здравља запосленог. С обзиром да је одредбама Конвенције 132 о плаћеном годишњем одмору прописано да се годишњи одмор може користити у више дијелова, с тим да један дио мора бити у трајању од двије радне седмице непрекидно, предложена је измјена Закона у наведеном смислу.

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

Чланом 14. измијењен је члан 34. Закона о раду у институцијама Босне и Херцеговине, којим је исправљена техничка грешка.

Чланом 15. је, на иницијативу Министарства за људска права и избјеглице Босне и Херцеговине, Удружења за подршку лицима са интелектуалним тешкоћама на подручју Кантона Сарајево „Оаза“ и Удружења оболелих од церебралне дјечије парализе Кантона Сарајево, измијењен став 1. члана 43. Закона о раду ради усклађивања одредаба истог са одредбама Закона о раду

Федерације Босне и Херцеговине и Закона о раду Републике Српске. Наиме, кроз предложену измјену дата је могућност да право на скраћено радно вријеме има и један од оба запослена родитеља, а не само самохрани родитељ. С циљем омогућавања провођења ове норме предложено је и доношење подзаконског акта од стране надлежног органа како би права по овом основу запослени у институцијама Босне и Херцеговине, односно код послодавца остваривали на идентичан начин те како би се промовисала заштита остваривања, под истим условима, личних и колективних људских права и слобода у цијелости.

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

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

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

Чланом 19. прецизиране су одредбе важећег текста члана 50. из практичних разлог, као и из разлога прецизирања одредаба ове норме ради омогућавања лакше и једноставније примјене и провођења одредаба исте те на приједлог Министарства финансија и трезора Босне и Херцеговине. Норма је прецизирана на начин дефинисања неких случајева када се стичу одређена права по основу радноправног статуса, односно из радног односа, директном примјеном одредаба овог закона, као и на дефинисање одређених случајева када се одређена права по основу радноправног статуса, односно права из радног односа стичу у складу са подзаконским прописима.

Чланом 20. измијењен је члан 53а. Закона о раду на начин да је додат став 6., којим је прописано да ће се оцјењивање рада запосленика у институцијама Босне и Херцеговине детаљније дефинисати Правилником о оцјењивању рада запосленика у институцијама Босне и Херцеговине, који доноси Савјет министара Босне и Херцеговине на приједлог Министарства правде Босне и Херцеговине.

Чланом 21. измијењен је члан 54. Закона о раду, на приједлог Суда Босне и Херцеговине, Тужилаштва Босне и Херцеговине, као и приправника Суда и Тужилаштва Босне и Херцеговине. Предложеном измјеном би се омогућило и приправницима у правосудним институцијама стицање услова за полагање правосудног испита, након чега би били оспособљени за обављање правосудне функције.

Чланом 22. измијењен је члан 55. Закона о раду на начин да је додан нови став 4, којим је прописано да волонтерски рад у правосудним институцијама може трајати најдуже двије године. Предложеном измјеном би се омогућило и волонтерима у правосудним институцијама стицање услова за полагање правосудног испита, након чега би били оспособљени за обављање правосудне функције.

Чланом 23. измијењен је члан 56. Закона о раду на начин да су прецизиране одредбе наведеног члана с циљем лакше и једноставније примјене, а у складу са практичним потребама рада.

Чланом 24. је, на приједлог Агенције за равноправност полова Босне и Херцеговине, извршена допуна члана 60. Закон о раду на начин што је као тежа повреда службене дужности прописана и дискриминација те насиље на основу пола или полне оријентације, узнемиравање на основу спола и сексуално узнемиравање, као и сваки други облик дискриминације у складу са законом, како би се обезбиједило ефикасно провођење одредаба Закона о раду.

Чланом 25. у циљу омогућавања досљедне примјене и провођења одредаба закона које се односе на именовање чланова дисциплинских комисија и комисија за утврђивање одговорности за штету, а на приједлог појединих институција Босне и Херцеговине које имају мањи број запослених предложене су одредбе новог члана 70а.

Чланом 26. измијењен је члан 71. Закона о раду у дијелу одредаба става 1. тачка а) алинеја 4., који се односе на начин престанка радног односа запосленика који, због издржавања казне затвора због почињеног кривичног дјела са умишљајем, одсуствује са рада дуже од три мјесеца, даном ступања на издржавање казне затвора, као и одредба наведеног члана, која се односи на одредбу члана 11. став 4. овог закона, као и у односу на предложене измјене овог закона које се односе на неподобност за обављање послова запосленика у случају извршења кривичног дјела. Задња алинеја тачке ф) је брисана јер је иста садржана у алинеји 3. исте тачке.

Чланом 27. измијењен је члан 79. Закона о раду, којим је извршено усклађивање одредба става 1. овог члана са захтјевима и потребама рада. Предложеном измјеном омогућено је и послодавцу да може прописати краћи рок од до сада утврђеног рока за отказивање уговора о раду, зависно од пословних могућности.

Чланом 28. додати су ново поглавље 14а. и чл. 81а. - 81г., којима је регулисан отказ уговора о раду у удружењима и фондацијама које су регистроване у складу са Законом о удружењима и фондацијама Босне и Херцеговине.

Чланом 29. измијењен је члан 83. Закона о раду тако што је прописано да се за заштиту права из радног односа запосленик обраћа прво послодавцу, а након тога заштиту свога права може затражити пред надлежним судом у циљу отклањања одређених недостатака унутар саме институције. Поред наведеног, скраћивање рокова који се односе на остваривање заштите права пред надлежним судом је предвиђено из разлога наступања евентуалних правних посљедица које се односе на имплементацију Закона о Буџету институција Босне и Херцеговине и међународних обавеза Босне и Херцеговине, а самим тиме и на извршење осталих законских обавеза институције, односно послодавца.

Чланом 30. је, на приједлог Министарства финансија и трезора Босне и Херцеговине, измијењен члан 86. основног текста Закона на начин да је рок за апсолутну застару потраживања из радног односа смањен са три године на једну годину из објективних разлога. Наиме, овај рок се сматра примјереним за покретање поступка потраживања права из радног односа, на који начин би се зауставило настајање негативних правних посљедица које се рефлектују на имплементацију Закона о буџету институција Босне и Херцеговине и међународних обавеза Босне и Херцеговине, као и на имплементацију осталих закона из надлежности рада институције, односно послодавца.

Чланом 31. додати су нови дио IIIа и чл. 97а. и 97б., којима је дата могућност послодавцу да закључи уговор о повременим и привременим пословима, као и уговор о дјелу са одређеним лицима уколико постоји потреба за склапање таквих уговора. Наиме, послови из чл. 97а. и 97б. постоје онда када њихово обављање по својој природи траје одређено вријеме и када не постоје услови за прописивање тих послова у правилнику о унутрашњој организацији.

Поред наведеног, наметнута је потреба дефинисања радног ангажовања особља на пројектним задацима, који су по својој природи привременог карактера, јер је ријеч о пословима који трају одређени временски период до окончања пројекта односно до истека финансирања пројекта. У пракси се често дешавало да се због ограничења трајања радног ангажовања на одређени временски период онемогућавала реализација пројекта. Дакле, наведеним измјенама радно ангажовање се везује искључиво за трајање пројекта, односно до истека финансирања пројекта. Предложена измјена је услиједила на приједлог Високог судског и тужилачког савјета Босне и Херцеговине.

Чланом 32. допуњен је члан 99. Закона о раду на начин што је додат став 2., којим је прописано да ће се на поступак инспекцијског надзора од стране Управне инспекције примјењивати одредбе Закона о управи, којима је прецизно прописана надлежност Управне инспекције.

Чланом 33. брисан је члан 100. Закона о раду из разлога што су надлежности и поступање Управног инспектората Министарства правде Босне и Херцеговине прописане Законом о управи, као и Законом о управном поступку те исту материју није потребно понављати и у Закону о раду.



Чланом 34. измијењене су одредбе члана 102. Закона о раду које се односе на казнене одредбе, којим је измијењена висина казне којом се може казнити послодавац у случају кршења одредби Закона о раду, на начин да је предложено повећање новчане казне тако да предложени распон износи од 2.000 КМ до 5.000 КМ, као и за одговорно лице код послодавца, на начин да је предложено повећање новчане казне тако да предложени распон износи од 500 КМ до 3.000 КМ, чиме се жели утицати на послодавце како би што досљедније проводили одредбе овог закона, а у складу са предложеним измјенама овог закона.

Чланом 35. овлаштене су Уставноправна комисија Представничког дома и Уставноправна комисија Дома народа Парламентарне скупштине Босне и Херцеговине да заједнички утврде пречишћени текст Закона о раду у институцијама Босне и Херцеговине, с обзиром да се ради о обимним измјенама и допунама основног текста Закона о раду у институцијама Босне и Херцеговине, као и да су и до сада извршене обимне измјене и допуне Закона.

Чланом 36. прописано је ступање на снагу овог закона.

#### **4. УСКЛАЂЕНОСТ ЗАКОНА СА ЕВРОПСКИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ**

На нивоу Европске уније не постоје званични правни прописи којима се дефинише област која је предмет овог закона и са којима би се, евентуално, било у обавези усклађивати законодавство Босне и Херцеговине.

На нивоу Европске уније постоје заједнички принципи у овој области, од којих одредбама Закона о измјенама и допунама Закона о раду у институцијама Босне и Херцеговине није одступљено.

#### **5. ИМПЛЕМЕНТАЦИОНИ МЕХАНИЗМИ И НАЧИН ОБЕЗБЈЕЂЕЊА ПОШТИВАЊА ЗАКОНА**

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

#### **6. ФИНАНСИЈСКА СРЕДСТВА ЗА ПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА**

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

#### **7. ОПИС КОНСУЛТАЦИЈА ВОЂЕНИХ У ПРОЦЕСУ ИЗРАДЕ ЗАКОНА**

У складу са одредбама члана 6. Правила за консултације у изради правних прописа („Службени гласник БиХ“, број 81/06), Преднацрт закона о измјенама и допунама Закона о раду у институцијама Босне и Херцеговине је у смислу консултација, а након утврђивања текста Преднацрта закона, постављен на интернет страници Министарства правде Босне и Херцеговине ради доставе коментара заинтересованих страна у року 21 дана од дана стављања Преднацрта закона на интернет страницу.

Јавне консултације у вези са Преднацртом закона о измјенама и допунама Закона о раду у институцијама Босне и Херцеговине обављене су у периоду од 22.2.2013. године до 15.3.2013. године.

У периоду трајања јавних консултација достављени су појединачни коментари као и коментари институција, како слиједи: Агенције за државну службу Босне и Херцеговине, Дирекције за европске интеграције, Суда Босне и Херцеговине, Министарства спољних послова Босне и Херцеговине, Удружења родитеља тешко болесне дјеце у Босни и Херцеговини, Министарства одбране Босне и Херцеговине, Канцеларије координатора за реформу јавне управе, Агенције за заштиту личних података у Босни и Херцеговини, Агенције за идентификационе документе, евиденцију и размјену података Босне и Херцеговине, Тужилаштва Босне и Херцеговине, Агенције за безбједност хране Босне и Херцеговине, Министарства цивилних послова Босне и

Херцеговине, гђе Лидије Пискер, Државне регулаторне комисије за електричну енергију, Агенције за осигурање у Босни и Херцеговини и Високог судског и тужилачког савјета Босне и Херцеговине.

#### **8. ПРИБАВЉЕНА МИШЉЕЊА**

Прије достављања Нацрта закона о измјенама и допунама Закона о раду у институцијама Босне и Херцеговине Савјету министара Босне и Херцеговине, ради утврђивања Приједлога закона Министарство правде Босне и Херцеговине је прибавило и мишљење надлежних институција, и то: Канцеларије за законодавство, број: 01-02-1-658/13 од 27.8.2013. године, Министарства финансија и трезора Босне и Херцеговине, број: 05-02-2-7454-2/13 од 27.8.2013. године, Агенције за равноправност полова Босне и Херцеговине, број: 10-02-351/13 од 29.8.2013. године, Агенције за заштиту личних података у Босни и Херцеговини, број: 03-1-37-2-788-2/13 БА од 2.9.2013. године и Дирекције за европске интеграције, број: 03/А-06-2-НХ-1362-2/13 од 3.9.2013. године.

# 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 premještaj i raspoređivanje iz stava 1. ovog člana vrši se u skladu s odredbama ovog zakona i odredbama Pravilnika o internim premještajima 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, usvojlac, 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 navršši 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 (nelojalna 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.