ZAKON O RADU U INSTITUCIJAMA BOSNE I HERCEGOVINE ("Sl. glasnik BiH", br. 26/2004, 7/2005, 48/2005, 50/2008 - dr. zakon, 60/2010, 32/2013, 93/2017, 59/2022, 88/2023 i 59/2025 - odluka US)

ZAKON O RADU U INSTITUCIJAMA BOSNE I HERCEGOVINE

("Sl. glasnik BiH", br. 26/2004, 7/2005, 48/2005, 50/2008 - dr. zakon, 60/2010, 32/2013, 93/2017, 59/2022, 88/2023 i 59/2025 - odluka US)

I - OSNOVNE ODREDBE

Član 1

1. Ovim zakonom reguliše se radnopravni status zaposlenika, način i postupak prijema u radni odnos, zaključivanja ugovora o radu između zaposlenika i poslodavca, radno vrijeme, plate 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 radnopravnog statusa zaposlenika.

2. Ovim zakonom reguliše 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, pravnim subjektima koje osnivaju institucije Bosne i Hercegovine, međuentitetskim korporacijama i drugim institucijama za obavljanje dodatnih nadležnosti u Bosni i Hercegovini, 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 opšti propisi obligacionog prava.

Član 2

Izrazi koji se koriste u ovom zakonu imaju sljedeće značenje:

e) 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 sa odredbama ovoga zakona i opšteg akta poslodavca;

d) pripravnik - lice zaposleno prvi put u profesiji za koju je obrazovano, u cilju stručne obuke ili samostalnog rada.

Član 3

1. Zaposlenici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizovati sindikat, u njega se učlaniti, tj. udruživati u složenije oblike, birati

svoje reprezentativne organe, saglasno zakonu, statutu ili pravilima tog sindikata.

2. Sindikat se može osnovati bez ikakvog prethodnog odobrenja.

3. Zaposlenik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili ne članstva u sindikatu.

Član 4

Poslodavcima koji djeluju u svoje ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjuje se:

a) miješanje u uspostavljanje, funkcionisanje ili upravljanje sindikatom;

b) zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu s ciljem njegove kontrole.

Član 5

Zakonita djelatnost sindikata ne može se trajno ili privremeno zabranjivati.

Član 6

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

Član 7

Odlukom Savjeta ministara Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Savjet ministara), aktom poslodavca ili ugovorom o radu, ne mogu se propisati manja prava i nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova propisanih ovim zakonom.

II - PRIJEM U RADNI ODNOS

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, opšte 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 prijava na raspisani javni oglas.

4. Rok za podnošenje prijava ne može biti kraći od osam dana.

5. Poslodavac imenuje Komisiju za izbor zaposlenika koja razmatra pristigle prijave kandidata u smislu ispunjavanja opštih i posebnih uslova, sprovodi postupak ispitivanja kandidata testiranjem, te poslodavcu dostavlja listu uspješnih kandidata radi daljeg 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 opšte 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 blagovremeno sprovesti 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 Savjet ministara na predlog Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine, odnosno aktom poslodavca.

Član 10

1. U radni odnos kod poslodavca može se primiti lice koje ispunjava sljedeće opšte 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 sa 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 da se u roku petnaest dana od dana nastanka tih okolnosti izjasni 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.

III - PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIKA

1. Zaključivanje ugovora o radu

a) Sadržaj ugovora o radu

Član 12

1. Na osnovu odluke poslodavca iz člana 8. stava 6. ovoga zakona, između zaposlenika i poslodavca zaključuje se ugovor o radu.

2. Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj formi.

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

a) nazivu i sjedištu poslodavaca;

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

c) trajanju ugovora o radu;

d) danu početka rada;

e) mjestu rada;

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

g) dužini i rasporedu radnog vremena;

h) odmoru u toku radnog dana;

i) plati, dodacima na platu, drugim naknadama, te periodima isplate;

j) trajanju godišnjeg odmora;

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

l) druge podatke, prava i obaveze u vezi sa radom i uslovima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.

4. Umjesto podataka, prava i obaveza iz stava 2. tačaka od g) do k) ovog člana, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući zakon, odluka Savjeta ministara, kolektivni ugovor, pravilnik ili akt kojim su uređena ta pitanja.

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

Član 13

Ako se zaposlenik upućuje na rad u inostranstvo, prije njegovog odlaska u inostranstvo, sa zaposlenikom se mora postići pismena saglasnost u pogledu slijedećih uslova ugovora:

a) trajanju rada u inostranstvu;

b) valuti u kojoj će se isplaćivati plata i druga primanja u novcu i naturi na koja zaposlenik ima pravo za vrijeme boravka u inostranstvu;

c) uslovima odlaska zaposlenika iz zemlje i povratka zaposlenika s rada iz inostranstva.

b) Podaci koji se od zaposlenika ne mogu tražiti

Član 14

1. Prilikom zaključivanja ugovora o radu, poslodavac ne može tražiti od zaposlenika podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa prirodom radnih aktivnosti koje zaposlenik obavlja.

2. Od žene koja se prijavila na raspisani javni oglas poslodavca, ili koja je već zaposlena kod poslodavca, zabranjeno je tražiti da uradi test za utvrđivanje trudnoće.

Član 15

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

c) Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme

Član 16

1. Ugovor o radu može se zaključiti na neodređeno ili na određeno vrijeme.

2. Osim ako Zakonom nije drugačije regulisano, 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 sa istim poslodavcem, odnosno izričito ili prešutno zaključi sa istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od dvije godine bez prekida, takav ugovor smatraće se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

5. Izuzetno od odredaba stava 4. ovog člana radni odnos na određeno vrijeme na poslovima vezanim za mandat izabranog funkcionera 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 17

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

a) godišnjeg odmora;

b) bolovanja;

c) porodiljskog i roditeljskog dopusta;

d) odsustva sa rada saglasno zakonu ili ugovoru o radu;

e) perioda između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke Suda Bosne i Hercegovine ili drugog organa, saglasno ugovoru o radu i zakonu;

f) plaćenog odsustva s posla uz saglasnost poslodavca;

g) vremenskog perioda do pet dana između ugovora o radu s istim ili drugim poslodavcem.

d) Probni rad

Član 18

1. Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

2. Probni rad iz stava 1. ovog člana ne može trajati duže od šest mjeseci.

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

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

2. Radno vrijeme

Član 19

1. Prosječno radno vrijeme zaposlenika je 40 sati sedmično.

2. Zaposlenik može zaključiti ugovor o radu s punim radnim vremenom samo s jednim poslodavcem.

Član 20

1. Ugovor o radu može se zaključiti i za rad sa nepunim radnim vremenom.

2. Zaposlenik, koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora i na taj način ostvariti puno radno vrijeme, ukoliko to ne šteti interesima poslodavca i ukoliko ne stvara sukob interesa, o čemu će poslodavac i zaposlenik zaključiti pismeni sporazum.

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

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 sa 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 zabraniće prekovremeni rad uveden suprotno stavovima 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 časa naveče i 6,00 časova sljedećeg dana smatra se noćnim radom.

3. Odmori i odsustva

a) Odmori

Član 23

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

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

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

Član 24

Zaposlenik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog sedmičnog odmora kao i u slučaju preraspodjele iz člana 22. ovog zakona, obezbjeđuje mu se jedan slobodan dan u periodu određenom prema dogovoru poslodavca i zaposlenika.

Član 25

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

2. Aktom ili odlukom poslodavca utvrdiće se kriterijumi trajanja godišnjeg odmora dužeg od 20 radnih dana.

Član 26

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

2. Ako zaposlenik nije stekao pravo iz stava 1. ovog člana, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada, saglasno ovom zakonu i ugovoru o radu.

3. Odsustvo sa rada zbog privremene nesposobnosti za rad, porodiljskog i roditeljskog dopusta, vojne vježbe i drugog odsustva koje nije uslovljeno voljom zaposlenika, ne smatra se prekidom rada iz stava 1. ovog člana.

Član 27

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

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

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 da koristi jedan dan godišnjeg odmora kad god on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje

tri dana prije njegovog korištenja.

Član 29

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

2. Sva pitanja koja se odnose na uslove, kriterijume i način korišćenja godišnjeg odmora, a koja nisu propisana ovim ili drugim zakonom, propisaće se odlukom Savjeta ministara za budžetske korisnike, odnosno odlukom poslodavca za ostale zaposlenike.

b) Odsustva sa rada

Član 30

1. Zaposlenik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plate 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 tradicionalnih 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 da omogući 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 u zamjenu da iskoristi neke druge dane kao i da traži novčanu naknadu za one dane koje nije iskoristio.

Član 31

1. Poslodavac može zaposleniku, na njegov zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plate - neplaćeno odsustvo, u slučajevima i u trajanju utvrđenom u aktu poslodavca.

2. Za vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana, prava i obaveze zaposlenika, koji se stiču na radu i po osnovu rada, miruju.

4. Zaštita zaposlenika

Član 32

1. Poslodavac je dužan da omogući zaposleniku da se upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu u roku od 30 dana od dana stupanja zaposlenika na rad.

2. Poslodavac je dužan da osposobi zaposlenika za rad na način koji obezbjeđuje zaštitu života i zdravlja zaposlenika, te sprečava nastanak nesreće.

3. Poslodavac je dužan da obezbijedi potrebne uslove za zaštitu na radu kojima se obezbjeđuje zaštita života i zdravlje zaposlenika, kao i svakog drugog lica sa kojim dođe u dodir u toku trajanja ugovora, saglasno zakonu.

4. Poslodavac može obezbijediti zaposleniku kolektivno osiguranje u skladu s opštim uslovima za osiguranje lica od posljedica nesretnog slučaja. Visinu premije utvrđuje Savjet ministara Bosne i Hercegovine za zaposlenike u institucijama Bosne i Hercegovine, odnosno poslodavac za ostale zaposlenike.

Član 33

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

a) Zaštita žene i materinstva

Član 34

Poslodavac ne može odbiti da zaposli 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 35

1. Žena za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, može biti raspoređena na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja koje je utvrdio ovlašteni ljekar.

2. Ako poslodavac nije u mogućnosti da obezbijedi raspoređivanje žene, u smislu stava 1. ovog člana, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plate.

3. Privremeni raspored iz stava 1. ovog člana ne može da ima za posljedicu smanjenje plate žene.

4. Ženu iz stava 1. ovog člana poslodavac može da premjesti u drugo mjesto rada, samo uz njen pismeni pristanak.

Član 36

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

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

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

Član 37

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

2. Otac djeteta može da koristi neiskorišćeno pravo žene iz člana 36. stav 1. ovog zakona u slučaju: smrti majke djeteta, ako majka napusti dijete ili ako je iz opravdanih razloga spriječena da koristi to pravo.

Član 38

1. Nakon isteka porođajnog odsustva, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta.

2. Pravo iz stava 1. ovog člana može koristiti i zaposlenik - otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu ili lice

koje se brine o djetetu u slučaju smrti oba roditelja, ukoliko roditelji napuste dijete ili ako nisu u stanju da se brinu o djetetu.

3. Žena sa djetetom ili zaposlenik - otac djeteta imaju pravo da rade polovinu punog radnog vremena dok dijete ne navrši tri godine ako mu je, prema nalazu ovlašćenog doktora medicine, potrebna pojačana njega.

Član 39

1. Žena, koja nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje sa posla jednom dnevno u trajanju od jednoga časa radi dojenja djeteta, na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara.

2. Pravo iz stava 1. ovog člana žena može da koristi do navršene jedne godine života djeteta.

3. Vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana računa se u puno radno vrijeme.

Član 40

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

Član 41

1. Po isteku porođajnog dopusta iz člana 36. stava 1. ovoga zakona, jedan od roditelja može da odsustvuje s rada do tri godine života djeteta, ako je to predviđeno aktom poslodavca.

2. Za vrijeme odsustvovanja sa rada, u smislu stava 1. ovog člana, prava i obaveze iz radnog odnosa zaposlenika miruju.

Član 42

1. Za vrijeme korištenja porođajnog i roditeljskog odsustva, zaposlenik ima pravo na naknadu na ime porodiljskog i roditeljskog odsustva, u skladu sa važećim zakonom.

2. Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena iz člana 38. ovog zakona, zaposlenik ima pravo da primi naknadu plate za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, saglasno zakonu.

Član 43

1. Jedan od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili ako su oba roditelja zaposlena, 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 plate, 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 44

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

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 da u roku tri dana od dana nastupanja nesposobnosti za rad, pismeno ili usmeno telefonom obavijesti 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 penzijsko-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, dužan je dostaviti pismeno obavještenje u roku tri dana nakon prestanka razloga zbog kojih nije mogao dostaviti potvrdu.

6. Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje s rada, u smislu odredaba ovog člana, može podnijeti zahtjev nadležnom organu radi utvrđivanja radne i zdravstvene sposobnosti zaposlenika, u skladu sa zakonom.

Član 46

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

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

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

Član 47

Poslodavac može, samo uz prethodnu saglasnost Upravnog inspektorata, otkazati ugovor o radu zaposleniku kod kojega postoji smanjena radna sposobnost zbog povrede na radu, invalidnosti ili

profesionalne bolesti ili koji je izložen neposrednoj opasnosti od nastanka invalidnosti ili profesionalne bolesti.

5. Plate i naknade

a) Plate

Član 48

1. Zaposlenik ima pravo na platu radnog mjesta na koje je raspoređen u skladu s ugovorom o radu, koja zavisi od složenosti poslova koje obavlja, stepena stručne spreme, odgovornosti za izvršenje poslova i drugih kriterijuma utvrđenih Zakonom o platama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 50/08 i 35/09) ili aktom poslodavca.

2. Za institucije koje ne primjenjuju Zakon o platama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine, plate se određuju tako što se osnovica za obračun plate množi sa koeficijentom, te se ukupan iznos uvećava za 0,5% za svaku godinu započetog radnog staža, a najviše 20%.

3. Plate zaposlenika, koji su budžetski korisnici, uređuju se Zakonom o platama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine, a plate ostalih zaposlenika određuju se aktom poslodavca, ako zakonom nije drugačije određeno.

4. Zaposlenici imaju pravo na dodatak na osnovnu platu za:

a) uvećanje na osnovu radnog staža, i to kao dodatak od 0,50% na osnovnu platu za svaku započetu godinu efektivnog staža, a najviše do 20% od osnovne plate;

b) posebne uslove radnog mjesta, što se utvrđuje posebnim aktom poslodavca.

5. Zaposlenici imaju pravo na novčanu nagradu - stimulaciju, koja se može isplaćivati zaposleniku u institucijama Bosne i Hercegovine za izvanredne rezultate rada, u skladu sa Zakonom o platama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine, a za ostale zaposlenike u skladu s aktom poslodavca.

6. Visinu dodatka na osnovnu platu iz stava 4. ovoga člana za zaposlenike koji su budžetski korisnici uređuju se Zakonom o

platama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine, a za ostale zaposlenike određuje se aktom poslodavca, ako zakonom nije drugačije određeno.

Član 49

1. Zakonom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu određuju se periodi isplate plate koji ne mogu biti duži od 30 dana.

2. Prilikom isplate plate, poslodavac je dužan zaposleniku uručiti pismeni obračun plate.

3. Pojedinačne isplate plate nisu javne.

b) Naknade

Član 50

1. Zaposlenik ima pravo na naknadu plate 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 Savjeta ministara, zakonom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu.

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

4. Zaposlenik ima pravo na naknadu za:

a) troškove prevoza na posao i sa posla;

b) prehranu za vrijeme rada;

c) regres za godišnji odmor;

d) slučaj teške povrede na radu zaposlenika, teške bolesti i invalidnosti zaposlenika ili 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) porodiljsko i roditeljsko odsustvo;

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

m) pravo na troškove smještaja, naknadu za odvojeni 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 prevoza, i slično.

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

Član 51

Poslodavac ne može, bez saglasnosti zaposlenika ili konačne odluke nadležnog suda, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plate ili nekog njenog dijela, uskraćivanjem isplate naknade plate ili dijela naknade plate zaposlenika.

Član 52

Najviše polovina plate ili naknade plate zaposlenika može se prisilno obustaviti radi ispunjenja obaveze sudski naređenog izdržavanja, a za ostale obaveze može se prisilno obustaviti najviše jedna trećina plate zaposlenika.

6. Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad

Član 53

1. Poslodavac može, saglasno potrebama rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

2. Zaposlenik je obavezan, saglasno svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad, na način kako to poslodavac smatra neophodnim za obavljanje njegovih zadataka na zadovoljavajućem standardu.

3. Poslodavac je obavezan, prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organizovanja rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje,

osposobljavanje ili usavršavanje za rad koje smatra neophodnim za obavljanje njegovih zadataka na zadovoljavajućem standardu.

4. Način stručnog obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad zaposlenika, vrijeme trajanja, naknada, obaveze zaposlenika kao i ostala pitanja, utvrđuju se aktom poslodavca.

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 53b

1. Ocjenu rada rješenjem utvrđuje poslodavac na predlog neposredno nadređenog šefa jedinice, a ako jedinica ne postoji, ocjenu rada poslodavac daje samostalno. Ocjena rada utvrđuje se prema rezultatima rada koje je zaposlenik postigao u toku godine na blagovremenom, pravilnom, zakonitom i stručnom obavljanju svih poslova u okviru svog radnog mjesta.

2. Primjerak rješenja o ocjeni rada ulaže se u lični dosije zaposlenika, a drugi primjerak dostavlja se zaposleniku.

Član 53c

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

7. Pripravnici

Član 54

1. S licem određenog stepena školske spreme, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja, koje prvi put zasniva radni odnos, poslodavac može zaključiiti ugovor o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, podzakonskim aktom koji donosi Savjet 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 sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, i to sa pripravnikom visoke i više školske spreme na jednu godinu, a sa pripravnikom srednje školske spreme na šest mjeseci.

8. Volonterski rad

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, obezbjeđuje 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 regulišu 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 da taj ispit položi 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 Savjeta ministara Bosne i Hercegovine, na predlog 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.

10. Izumi i tehnička unapređenja zaposlenika

Član 57

1. Zaposlenik je dužan da obavijesti poslodavca o izumu, odnosno tehničkom unapređenju ili drugom otkriću, koje je ostvario na radu ili u vezi sa radom, i ponudi mu da to otkupi u skladu sa pravom prečeg otkupa osim ako ugovorom o radu nije drugačije određeno.

2. Ako poslodavac ne ponudi otkup izuma u roku od 60 dana ili ako ne da izjavu da nema interesa za izum, zaposlenik može slobodno raspolagati sa izumom uz uslov da izum čuva kao poslovnu tajnu u tom periodu i tokom pregovora sa poslodavcem.

11. Zabrana takmičenja zaposlenika sa poslodavcem

Član 58

1. Poslodavac i zaposlenik mogu zaključiti ugovor kojim se zaposlenik obavezuje da ne može, bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

2. Poslodavac i zaposlenik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu, a najduže dvije godine od dana prestanka tog ugovora, zaposlenik ne može zaposliti kod drugog lica koje je u tržišnoj utakmici sa poslodavcem i da ne može, za svoj ili za račun trećeg lica, sklapati poslove kojima se takmiči sa poslodavcem.

3. Ugovor iz stava 1. ovog člana može biti sastavni dio ugovora o radu.

Član 59

1. Ugovorena zabrana takmičenja obavezuje zaposlenika samo ako je ugovorom poslodavac preuzeo obavezu da će zaposleniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovine prosječne plate isplaćene zaposleniku u periodu od tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

2. Naknadu iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan isplatiti zaposleniku krajem svakog kalendarskog mjeseca.

3. Visina naknade iz stava 1. ovog člana usklađuje se na način i pod uslovima utvrđenim zakonom ili ugovorom o radu.

12. Disciplinska odgovornost

a) Povrede službene dužnosti

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 da budu teže i lakše.

3. Teže povrede službenih dužnosti su:

a) vršenje radnje koja je definisana 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 sa interesima poslodavca;

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

h) neopravdan izostanak s posla više od dva dana u mjesecu;

i) kršenje pravila radne discipline;

j) neblagovremeno i neuredno izvršavanje povjerenih poslova;

k) neprimjereno ponašanje prema građanima, saradnicima i drugim licima u vršenju službene dužnosti;

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

4. Pravilnikom o 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 Savjet ministara za budžetske korisnike, a poslodavac za ostale zaposlenike.

b) Disciplinski postupak

Član 61

1. Svaki zaposlenik može poslodavcu podnijeti disciplinsku prijavu, protiv bilo kojeg zaposlenika, kako bi inicirao disciplinski postupak. Prijava mora biti potpisna, obrazložena i, po mogućnosti, potkrijepljena dokazima.

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

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

za 12 mjeseci od dana činjenja, odnosno saznanja za povredu, odnosno učinioca.

4. Prvostepenu disciplinsku komisiju imenuje poslodavac, na određeni period, koji ne može biti duži od četiri godine, a ona se sastoji od predsjednika i dva člana i isto toliko zamjenika. Poslodavac ne može biti u disciplinskoj komisiji.

5. Provostepena disciplinska komisija sprovodi disciplinski postupak na način i u skladu sa postupkom regulisanim Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti iz člana 60. stava 4. ovoga zakona. Komisija izriče disciplinske kazne propisane Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti.

6. Svi disciplinski postupci moraju biti pravični i transparentni. U toku cijelog disciplinskog postupka, zaposlenik ima prava koja su mu zagarantovana podzakonskim aktom iz člana 60. stava 4. ovog zakona, a naročito pravo:

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

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

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

d) na javno izricanje odluke;

e) na žalbu protiv svake štetne odluke disciplinske komisije ustanovljene prema ovom zakonu.

c) Disciplinske mjere i disciplinske kazne

Član 62

1. Za učinjene povrede službene dužnosti iz člana 60. ovog zakona zaposleniku se mogu izreći sljedeće disciplinske mjere i disciplinske kazne, i to:

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

- opomena i

- javna opomena;

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

- suspenzija sa radnog mjesta i obustava isplate plate u periodu od najmanje dva do najviše 30 dana;

- novčana kazna do 30% od osnovne plate zaposlenika na period do šest mjeseci;

- suspenzija prava na povećanje plate u periodu najduže do dvije godine;

- degradiranje na niže radno mjesto;

- prestanak radnog odnosa.

Član 63

1. Zaposlenik, protiv kojeg je pokrenut disciplinski postupak zbog teže povrede službene dužnosti, može se suspendovati do konačnosti disciplinskog postupka., što u svakom konkretnom slučaju cijeni poslodavac.

2. Odluku o suspenziji donosi poslodavac.

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

4. Ako zaposleniku bude izrečena disciplinska kazna za lakšu povredu službene dužnosti, ili bude oslobođen, ima pravo na razliku do punog iznosa plaće iz stava 3. ovog člana.

5. Protiv odluke o suspenziji zaposlenik ima pravo žalbe drugostepenoj disciplinskoj komisiji u roku od 8 dana od dana prijema odluke.

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

Član 64

1. Protiv odluke prvostepene disciplinske komisije zaposlenik i poslodavac imaju pravo da ulože žalbu drugostepenoj disciplinskoj komisiji u roku od osam dana od dana prijema odluke.

2. Drugostepenu disciplinsku komisiju imenuje poslodavac, a sastoji se od predsjednika i četiri člana i isto toliko zamjenika. Poslodavac ne može biti u drugostepenoj disciplinskoj komisiji.

3. Mandat komisije iz prethodnog stava ne može biti duži od četiri godine.

4. Drugostepena disciplinska komisija sprovodi postupak i donosi odluku u skladu s Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti.

5. Poslodavac izvršava konačne odluke disciplinske komisije.

Član 65

1. Svi pokrenuti disciplinski postupci obustavljaju se u slučaju ako je protiv zaposlenika pokrenut krivični postupak zbog istih razloga.

2. U slučaju da zaposlenik bude oslobođen optužbi, biće vraćen na svoje radno mjesto i njegov lični dosje ne smije sadržavati nikakvu informaciju o krivičnom postupku ili relevantnoj preventivnoj suspenziji.

3. U slučaju da optužbe budu odbačene protiv zaposlenika, poslodavac može pokrenuti disciplinski postupak zbog istih činjenica, u skladu sa članom 61. ovog zakona.

Član 66

1. Kad se pokrene postupak iz člana 65. ovog zakona, poslodavac zaposlenika odmah suspenduje sa dužnosti u slučaju ako je:

a) pokrenut krivični postupak protiv zaposlenika za djelo učinjeno na dužnosti;

b) zaposlenik u pritvoru.

2. Kada se pokrene postupak iz člana 65. ovog zakona, poslodavac može suspendovati zaposlenika sa dužnosti u slučaju, ako je:

a) krivični postupak pokrenut protiv zaposlenika za djelo za koje je predviđena kazna zatvora u trajanju od najmanje pet godina; ili

b) zaposlenik uhvaćen u činjenju krivičnog djela za koje je predviđena kazna zatvora u trajanju od najmanje pet godina.

3. U slučaju suspenzije, zaposlenik prima 60% plate, koju je ostvario u mjesecu koji je prethodio suspenziji.

13. Naknada štete

Član 67

1. Zaposlenik, koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnom nepažnjom prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi.

2. Ako štetu prouzrokuje više zaposlenika, svaki zaposlenik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.

3. Ako se za svakog zaposlenika ne može utvrditi dio štete koju je on prouzrokovao, smatra se da su svi zaposlenici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

4. Ako je više zaposlenika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Član 68

1. Ako se naknada štete ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti može se predvidjeti da se visina naknade štete utvrđuje u paušalnom iznosu, kao i način utvrđivanja paušalnog iznosa i organ koji tu visinu utvrđuje i druga pitanja u vezi sa ovom naknadom.

2. Ako je prouzrokovana šteta mnogo veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknadne štete, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno prouzrokovane štete.

Član 69

Zaposlenik, koji na radu ili vezano za rad, namjerno ili iz krajnje nepažnje nanese štetu trećem licu i ako je štetu naknadio poslodavac,

obavezan je naknaditi poslodavcu iznos naknade koji je isplaćen trećem licu.

Član 70

1. Visinu pričinjene štete, okolnosti pod kojim je ona nastala, namjeru ili krajnju nepažnju zaposlenika koji je pričinio štetu, kao i ostale okolnosti, utvrđuje prvostepena komisija za štete.

2. Prvostepenu komisiju za štete imenuje poslodavac na mandatni period ne duži od četiri godine, a ona se sastoji od predsjednika i dva člana i isto toliko zamjenika.

3. Protiv odluke prvostepene komisije za štete, zaposlenik i poslodavac imaju pravo da ulože žalbu drugostepenoj komisiji za štete.

4. Drugostepenu komisiju za štete imenuje poslodavac na mandatni period koji ne može biti duži od četiri godine, a sastoji se od predsjednika i četiri člana i isto toliko zamjenika.

5. Način i postupak rada prvostepene i drugostepene komisije za štete, donošenje odluke, izvršenje odluke, uslovi smanjenja ili oslobađanja zaposlenika od obaveze naknade prouzrokovane štete i ostalo, regulisaće se Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti.

6. Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan zaposleniku naknaditi štetu po opštim propisima obligacionog prava.

14. Prestanak ugovora o radu

a) Način prestanka radnog odnosa

Član 71

1. Radni odnos prestaje:

a) po sili zakona:

- kad 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 sa rada duže od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne zatvora;

- ako mu je izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od šest mjeseci te zbog toga mora biti odsutan sa rada - danom početka primjenjivanja izrečene mjere;

- zbog 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 članova 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 sa posla pet radnih dana uzastopno, odnosno sedam radnih dana sa 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 15 dana, u smislu člana 31. stava 1. ovog zakona;

- ako je zaposleniku izrečena kaznena suspenzija, novčana kazna, suspenzija prava na povećanje plate ili kazna degradiranja na niže radno mjesto za povredu radnih obaveza uzastopno dva puta u toku 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 da prije otkaza ugovora o radu u pisanoj formi upozori zaposlenika na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da ostavi 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.

Čl. 72-78

(brisano)

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 80

1. Ako zaposlenik, na zahtjev poslodavca, prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac je obavezan da mu isplati naknadu plate i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

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

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

b) isplati zaposleniku:

naknadu plate u visini plate koju bi zaposlenik ostvario da je radio;

naknadu na ime pretrpljene štete;

otpremninu na koju zaposlenik ima pravo u skladu sa aktom poslodavca ili ugovorom o radu;

druge naknade na koje zaposlenik ima pravo u skladu sa aktom poslodavca, ili ugovorom o radu.

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

d) Otkaz sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu

Član 81

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

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

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

c) i u drugim slučajevima utvrđenim Pravilnikom o radu.

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

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

15. Prava, obaveze i zaštita prava iz radnog odnosa

a) Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa

Član 82

1. O pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenika iz radnog odnosa na osnovu ovog, drugih zakona, kolektivnog ugovora i podzakonskih propisa odlučuje poslodavac, osim ako zakonom nije određeno drugačije.

2. O pravima, obavezama i odgovornostima iz stava 1. ovog člana odlučuje se rješenjem.

3. Na postupak donošenja rješenja iz stava 2. ovog člana na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o upravnom postupku ("Službeni glasnik BiH", br. 29/02, 12/04, 88/07 i 93/09).

b) Zaštita prava iz radnog odnosa

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 84

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

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

Član 85

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

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

Član 86

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

c) Zabrana diskriminacije

Član 86a

1. Diskriminacija zaposlenika može biti neposredna i posredna.

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

3. Posredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada određena odredba, pravilo ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljan položaj u odnosu na druga lica - lice koje traži zaposlenje te zaposlenika zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja ili uvjerenja iz člana 6. ovog zakona.

Član 86b

Ne smatra se diskriminacijom, u smislu člana 6. ovog zakona, pravljenje razlike u odnosu na prirodu posla i uslove pod kojima se obavlja, te pružanje posebne zaštite određenim kategorijama zaposlenika u skladu s ovim zakonom, kolektivnim ugovorom, podzakonskim propisom i ugovorom o radu.

Član 86c

1. Diskriminacija iz člana 6. ovog zakona nije dozvoljena u odnosu na:

a) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;

b) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;

c) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;

d) napredovanje u poslu i

e) otkaz ugovora o radu.

2. Odredbe ugovora o radu, kojima se utvrđuje diskriminacija prema nekom od osnova iz člana 6. ovog zakona, ništavne su.

Član 86d

1. Sva lica su ravnopravna po osnovu pola u postupku zapošljavanja.

2. Nije dozvoljen nejednak tretman po osnovu pola u postupku zapošljavanja, trajanja radnog odnosa i otkaza ugovora o radu, osim u slučajevima:

a) ako je normama, pravilima ili praksom moguće opravdati postizanje zakonitog cilja koji je proporcionalan preduzetim nužnim i opravdanim mjerama;

b) uspostavljanja specijalnih veza radi postizanja jednakosti i ravnopravnosti polova i eliminacije postojeće neravnopravnosti, odnosno zaštite polova, na osnovu biološkog određenja.

Član 86e

1. Nije dozvoljeno uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu pola te sistematsko zlostavljanje zaposlenika od poslodavca i drugih zaposlenih (u daljnjem tekstu: mobing).

2. Uznemiravanje, u smislu stava 1. ovog člana, jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 6. ovog zakona, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenika, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

3. Seksualno uznemiravanje u smislu stava 1. ovog člana jeste svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja polne prirode kojim se želi povrijediti dostojanstvo lica ili grupe lica, ili kojim se postiže takvo djelovanje, naročito kad to ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

4. Nasilje po osnovu pola predstavlja bilo koje djelo kojim se nanosi ili može nanijeti fizička, psihička, seksualna ili ekonomska šteta ili patnja, kao i prijetnja takvim djelovanjem koja sputava lice ili grupu lica da uživa u svojim ljudskim pravima i slobodama i javnoj ili privatnoj sferi života.

5. Mobing je specifična vrsta ponašanja na radnom mjestu, kojim jedno ili više lica sistematski, u dužem vremenskom periodu, psihički zlostavlja ili ponižava drugo lice, s ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta.

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

Član 86f

1. U slučajevima diskriminacije, u smislu odredaba članova 6, 86c, 86d. i 86e. ovog zakona, lice koje traži zaposlenje, kao i zaposlenik, može pokrenuti pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete u skladu sa zakonom.

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

3. Ako sud utvrdi da je tužba iz stava 1. ovog člana osnovana, narediće poslodavcu da tužiocu uspostavi i obezbijedi ostvarivanje prava koja su mu uskraćena ili da plati odgovarajuću novčanu naknadu.

16. Stavljanje zaposlenika na raspolaganje

Član 87

1. Zaposlenik može biti stavljen na raspolaganje u slučaju ukidanja poslodavca ili u slučaju kada se Pravilnikom poslodavca, iz bilo kojih

razloga, ukine radno mjesto, i u drugim slučajevima određenim zakonom.

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

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

Član 88

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

a) dva mjeseca, do navršenih 15 godina radnog staža; četiri mjeseca, do navršenih od 15 do 25 godina radnog staža

b) šest mjeseci, preko navršenih 25 godina radnog staža.

2. Odluku o stavljanju zaposlenika na raspolaganje donosi poslodavac.

3. Za vrijeme trajanja raspolaganja zaposlenik ima pravo na platu u visini koju bi ostvario kao da radi kod poslodavca.

4. Ako zaposlenik na raspolaganju ne bude preuzet od drugog poslodavca, u smislu člana 87. stav 1, ili ako ne bude postavljen na upražnjeno radno mjesto kod drugog poslodavca, u smislu člana 87. stav 2. ovog zakona, prestaje mu radni odnos, uz otkazni rok od 15 dana.

5. Vrijeme provedeno na raspolaganju i otkaznom roku smatra se kao vrijeme provedeno u radnom odnosu.

17. Pravilnik o radu

Član 89

1. Poslodavac donosi Pravilnik o radu, kojim se uređuje organizacija rada i druga pitanja značajna za zaposlenika i poslodavca, u skladu sa

zakonom.

2. O donošenju Pravilnika o radu poslodavac se konsultuje sa sindikatom.

3. Pravilnik iz stava 1. ovog člana objavljuje se na oglasnoj tabli poslodavca.

18. Kolektivni ugovor

Član 90

1. Kolektivni ugovor može se zaključiti za određenu djelatnost jednog ili više poslodavaca ili udruženje poslodavaca.

2. Na strani zaposlenika kod zaključivanja kolektivnog ugovora može biti sindikat, ili više sindikata, a na strani poslodavca može biti jedan ili više poslodavaca ili udruženje poslodavaca.

3. Ako je u pregovaranju i zaključivanju kolektivnog ugovora zastupljeno više sindikata, odnosno više poslodavaca ili udruženje poslodavaca, o zaključivanju kolektivnog ugovora mogu pregovarati samo oni sindikati, odnosno poslodavci, koji imaju punomoć od svakog pojedinačnog sindikata, odnosno poslodavca, u skladu sa njihovim statutom.

4. Kolektivni ugovor zaključuje se u pismenoj formi.

5. Kolektivni ugovor iz stava 4. ovog člana objavljuje se u "Službenom glasniku BiH".

Član 91

1. Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obaveze strana koje su ga zaključile, te prava i obaveze iz radnog odnosa, ili u vezi sa radnim odnosom, u skladu sa zakonom i drugim propisima.

2. Kolektivnim ugovorom uređuju se pravila o postupku kolektivnog pregovaranja.

3. Kolektivni ugovor obavezan je za strane koje su ga zaključile ili koje su mu naknadno pristupile.

4. Izmjene i dopune kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku utvrđenom za njegovo donošenje.

19. Reprezentativni sindikat

Član 92

1. "Reprezentativni sindikat" označava sindikat registrovan na nivou Bosne i Hercegovine, ili dva i više sindikata koji zajednički nastupaju, čije članstvo čini većina zaposlenika jednog poslodavca u sjedištu poslodavca.

2. Reprezentativni sindikat može zastupati zaposlenike jednog ili više poslodavaca.

Član 93

1. Savjet ministara potvrđuje reprezentativni sindikat na prijedlog Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine.

3. Protiv potvrde ili odbijanja potvrde reprezentativnog sindikata može se uložiti žalba Sudu Bosne i Hercegovine.

Član 94

1. Reprezentativni sindikat zaposlenika, u skladu sa zakonom, ima pravo da:

a) bude konsultovan prije donošenja opšteg akta koji se tiče radnog statusa i plata njegovih članova;

b) prati da li poslodavac postupa u skladu sa ovim zakonom i drugim propisom koji se tiče radnih odnosa;

c) prijavi svaku povredu propisa iz prethodne tačke Upravnom inspektoratu;

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

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

20. Štrajk

Član 95

Svaki reprezentativni sindikat ima pravo, u skladu sa zakonom o štrajku i drugim propisima koji su na snazi, pozvati na štrajk i

sprovesti ga s ciljem zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa zaposlenika ako:

a) je sporno pitanje upućeno poslodavcu;

b) je istekao rok od 15 dana od dana kada je sporno pitanje upućeno poslodavcu;

c) do toga dana nije došlo do rješavanja spornog pitanja;

d) je poslodavcu data pismeno obavještenje o početku štrajka, najkasnije 48 časova unaprijed.

Član 96

1. Izuzetno od člana 95. ovog zakona, zaposlenik ne može učestvovati u štrajku ako:

a) se radi o zaposleniku sa kojim je postignut sporazum da se sporno pitanje riješi arbitražom;

b) se radi o zaposleniku koji je zaposlen u osnovnim službama ili službi održavanja.

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

Član 97

1. Učestvovanjem u štrajku, u smislu člana 95. ovog zakona, zaposlenik ne vrši povredu službene dužnosti.

2. Zaposlenik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika zbog organizovanja ili učestvovanja u štrajku, u smislu člana 95. ovog zakona.

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

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

IV - NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU

Član 98

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

Član 99

Zaposlenik, poslodavac ili reprezentativni sindikat mogu zahtijevati upravni nadzor davanjem stručnih objašnjenja za pojedinačnu primjenu pojedinih odredaba ovog zakona od nadležnog organa i sprovođenjem inspekcijskog nadzora od Upravne inspekcije.

Član 100

1. Upravni inspektorat može:

a) vršiti pregled opštih 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.

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

Član 101

(brisano)

V - KAZNENE ODREDBE

Član 102

1. Ako zakonom nije drugačije propisano, novčanom kaznom u iznosu od 800 KM do 3.000 KM kazniće 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 opštim i posebnim uslovima i ograničenjima (član 8, 10. i 11);

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

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

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

f) postupa suprotno članu 15. ovog zakona;

g) sklopi ugovor o radu sa zaposlenikom u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju dužem od 40 časova 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 porodiljskog dopusta i prava roditelja za vrijeme trajanja roditeljskog dopusta (član od 34. do 43.);

k) otkaže 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) otkaže ugovor o radu zaposleniku suprotno članu 47. ovog zakona;

o) postupi suprotno članu 52. ovog zakona;

p) zaključi ugovor o radu sa 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 otkaže 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 organizovanja ili učešća u štrajku (član 97. stav 2.).

2. Ako zakonom nije drukčije propisano, novčanom kaznom u iznosu od 300 KM do 800 KM kazniće se odgovorno lice kod poslodavca, ako učini prekršaj iz stava 1. ovoga člana.

VI - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 103

1. U roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona:

a) svi poslodavci dužni su da obezbijede da se njihovim pravilnicima ne utvrđuju nepovoljniji uslovi pod kojima se zasniva radni odnos od uslova predviđenih ovim zakonom;

b) svi poslodavci, koji nisu nabrojani u članu 4. Zakona o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine, u svojim pravilnicima su dužni utvrditi radna mjesta na kojima će zaposliti zaposlenike.

2. U roku od 90 od dana stupanja na snagu ovog zakona:

a) svaki poslodavac dužan je da ponudi zaposleniku zaključivanje ugovora o radu pod uslovima koji ne mogu biti nepovoljniji od uslova pod kojima je radni odnos zasnovan, osim ako odredbama ovog zakona neka pitanja nisu drugačije uređena;

b) svi poslodavci koji nisu nabrojani u članu 4. Zakona o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine će naročito ponuditi ugovor:

1) na neodređeno vrijeme zaposleniku koji se nalazi na radnom mjestu utvrđenom u stavu 1. tačka b) ovog člana,

2) na određeno vrijeme, u skladu sa ovim zakonom, zaposleniku koji se nalazi na radnom mjestu iz stava 1. tačka b) ovog člana, a trenutno je zaposlen po ugovoru o radu na određeno vrijeme, a ako je takav zaposlenik u neprekidnom radnom odnosu po ugovoru o radu na određeno vrijeme koji traje duže od dvije godine kod poslodavca, poslodavac će mu ponuditi ugovor o radu na neodređeno vrijeme,

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

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

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

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

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

Član 104

1. *(prestalo da važi)*

2. U slučaju da zakoni i drugi propisi entiteta i Brčko Distrikta na različit način regulišu pitanje prava po osnovu porodiljskog i roditeljskog odsustva, Savjet ministara Bosne i Hercegovine će svojom odlukom urediti ovo pitanje na jedinstven način, i to tako što će se primjenjivati rješenja onog nivoa vlasti u Bosni i Hercegovini

koja su najpovoljnija za korisnice ovog prava. Sredstva potrebna za ovo obezbijediće se u budžetu institucija Bosne i Hercegovine.

3. Na pitanja koja se odnose na radnu knjižicu primjenjivaće se propisi entiteta i Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine, kojima se uređuju sadržaj, postupak izdavanja, način upisivanja podataka, postupak zamjene, izdavanje nove radne knjižice, način vođenja registra izdatih radnih knjižica, oblik i način izrade, te druga pitanja predviđena propisom o radnoj knjižici.

4. Na dan kada počne raditi zaposlenik predaje radnu knjižicu poslodavcu, o čemu poslodavac izdaje zaposleniku pismenu potvrdu.

5. Na dan prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan da vrati zaposleniku radnu knjižicu, a zaposlenik vraća poslodavcu potvrdu iz stava 3. ovog člana.

6. Vraćanje radne knjižice iz stava 4. ovog člana ne može se uslovljavati potraživanjima koje poslodavac eventualno ima prema zaposleniku.

7. Osim radne knjižice iz stava 4. ovog člana, poslodavac je dužan da vrati zaposleniku i druge dokumente i na njegov zahtjev izda potvrdu o poslovima koje je obavljao i dužini trajanja radnog odnosa, u koju se ne mogu unositi podaci koji bi zaposleniku otežali zaključivanje novog ugovora o radu.

Član 105

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

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

Samostalni član Zakona o izmjeni
Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine

("Sl. glasnik BiH", br. 7/2005)

Član 2

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

Samostalni članovi Zakona o izmjenama i dopunama
Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine

("Sl. glasnik BiH", br. 60/2010)

Član 42

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

Član 43

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

Samostalni član Zakona o izmjeni i dopunama
Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine

("Sl. glasnik BiH", br. 32/2013)

Član 8

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

Samostalni član Zakona o izmjeni
Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine

("Sl. glasnik BiH", br. 59/2022)

Član 2

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