

U točki p) riječi: "od jedne godine (članak 54)" zamjenjuju se riječima: "od roka utvrdenog u članku 54. stavak 3. ovoga Zakona".

Točke š) i t) brišu se.

Dosadašnje točke u), v), z) i ž) postaju točke š), t), u) i v).

Članak 40.

U članku 103. u stavku 5. riječi: "pojavljuju kao višak" zamjenjuju se riječima: "stavljuju na raspolaganje".

Članak 41.

Članak 104. mijenja se i glasi:

"Članak 104.

1. Do donošenja zakona Bosne i Hercegovine kojima se propisuje zdravstvena zaštita zaposlenika, mirovinsko i invalidsko osiguranje i drugi oblici socijalne skrbi zaposlenika primjenjivat će se zakoni i drugi propisi entiteta i Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine prema mjestu prebivališta zaposlenika.
2. U slučaju da zakoni i drugi propisi entiteta i Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine na različit način reguliraju pitanje prava po osnovi porodiljnog dopusta, Vijeće ministara svojom će odlukom urediti ovo pitanje na jedinstveni način, i to tako što će se primjenjivati rješenja one razine vlasti u Bosni i Hercegovini koja su najpovoljnija za korisnice ovoga prava. Sredstva potrebna za to osigurat će se u proračunu institucija Bosne i Hercegovine.
3. Na pitanja koja se odnose na radnu knjižicu primjenjivat će se propisi entiteta i Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine kojima se ureduje sadržaj, postupak izdavanja, način upisivanja podataka, postupak zamjene, izdavanje nove radne knjižice, način vođenja registra izdanih radnih knjižica, oblik i način izrade, kao i druga pitanja predvidena propisom o radnoj knjižici."
4. Na dan kada počne raditi zaposlenik predaje radnu knjižicu poslodavcu, o čemu poslodavac izdaje zaposleniku pisanu potvrdu.
5. Na dan prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan vratiti zaposleniku radnu knjižicu, a zaposlenik vraća poslodavcu potvrdu iz stavka 3. ovoga članka.
6. Povrat radne knjižice iz stavka 4. ovoga članka ne može uvjetovati tražbinama koje poslodavac eventualno ima prema zaposleniku.
7. Osim radne knjižice iz stavka 4. ovoga članka, poslodavac je dužan zaposleniku vratiti i druge dokumente i na njegov zahtjev izdati potvrdu o poslovima koje je obavljao i dužini trajanja radnog odnosa, u koju se ne mogu unositi podaci koji bi zaposleniku otežavali sklapanje novog ugovora o radu."

Članak 42.

U roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona poslodavac je dužan uskladiti podzakonske akte s odredbama ovoga Zakona.

Članak 43.

Ovaj Zakon stupa na snagu osmoga dana od dana objave u "Službenom glasniku BiH".

PSBiH, broj 542/10

13. srpnja 2010. godine
Sarajevo

Predsjedatelj Zastupničkog doma Parlamentarne skupštine BiH Niko Lozančić, v. r.	Predsjedatelj Doma naroda Parlamentarne skupštine BiH Sulejman Tihić, v. r.
---	--

Na основу člana IV 4.a) Ustava Bosne i Hercegovine, Parlamentarna skupština Bosne i Hercegovine, na 79. sjednici Predstavničkog doma održanoj 16. juna 2010. godine, i na 48. sjednici Doma naroda održanoj 13. jula 2010. godine, ušvojila je

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 BiH", бр. 26/04, 7/05 и 48/05) у члану 1. stav 1. miјeњa se i glasi:

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

У stavu 2. tачки ц) у трећем реду иза ријечи: "Босне и Херцеговине" додају се ријечи: "правним субјектима које оснивају институције Босне и Херцеговине".

Иза става 3. додају се нови ставови 4. и 5. који гласе:

- "4. Закључивањем уговора о раду између послодавца и запосленика заснива се радни однос, у складу са чланом 12. овог закона.
5. На сва питања у вези с уговором о раду, а која нису уређена овим или другим законом, примјењују се општи прописи облигационог права."

Члан 2.

У члану 8. stav 1. miјeњa se i glasi:

- "1. Одлуку о потреби пријема запосленика у радни однос доноси послодавац, у оквиру потреба и слобodних radnih mјesta utvrđenih aktom послодавца, односно Правилником o унутрашњој организацији."

У stavu 3. izra riječi "опште" запета се замјењује везником "и", а ријечи: "и пожељне" brišu se.

Став 5. miјeњa se i glasi:

- "5. Посlodavač именуји Комисију за избор запосленика која разматра пристигле пријаве кандидата у смислу испуњавања општих и посебних услова, спроводи поступак испитивања кандидата тестирањем, те послодавцу доставља листу испуњених кандидата ради даљег поступања."

У stavu 6. izra riječi "Посlodavač" додају се ријечи: "на основу листе испуњених кандидата".

Став 7. miјeњa se i glasi:

- "7. Kad postoji слободно радно mјестo, послодавaц ћe покушати то радно mјестo попунити пријемом запосленika, који јe одлуком другог послодавца стављен на расpolaganje, a који јe radio na сличном radnom mјestu kod tog послодавca и испуњava опшte и посебne услове за пријем u radni однос."

Члан 3.

У члану 9. u stavu 1. tачка б) miјeњa se i glasi:

- "б) запосленika који се на основу писменог споразума послодавaca i uz saglasnost запосленika распоређујe na rad kod другог послодавca."

Tачka ц) miјeњa se i glasi:

- "ц) пријем u radni odnos запосленika na одређeno vrijeđe do tri mјесeca, kada zbog хитности обављањa посла, iznenadnog повећањa обимa посла i iznenadnog odсуства запосленika niјe moguћe благовремено спровести јавни oглас."

Tачka д) miјeњa se i glasi:

- "д) запосленika који јe одлуком послодавца стављен na расpolaganje."

Tачka ф) brišu se.

Став 2. miјeњa se i glasi:

- "2. Интерни премештај i распоређивањe из stavu 1. ovog člana vrši se u складу s одредбama ovog zakona i одредbama Правилника o интерним премештајима i распоређивањимa запосленika u институцијама Bosne i Херцеговине који

доноси Савјет министара на предлог Министарства правде Босне и Херцеговине, односно актом послодавца."

Члан 4.

У члану 12. у ставу 1. ријечи: "из става 6. члана 8." замјењују се ријечима: "из члана 8. става 6."

Члан 5.

У члану 13. тачка ц) мијења се и гласи:

"ц) условима одласка запосленика из земље и повратка запосленника с рада из иностранства."

Члан 6.

У члану 19. иза става 1. додаје се нови став 2. који гласи:

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

Члан 7.

У члану 24. иза ријечи "одмора" додају се ријечи: "као и у случају прерасподјеле из члана 22. овог закона".

Члан 8.

У члану 28. у ставу 2. број "12" замјењује се бројем "10".

Члан 9.

У члану 29. иза става 1. додаје се нови став 2. који гласи:

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

Члан 10.

У члану 30. у ставу 1. ријеч "пет" замјењује се ријечу "седам", а иза ријечи "домаћинства" додају се ријечи: "и задовољавања вјерских, односно традиционалних потреба или других случајева утврђених актом послодавца. О захтјеву за плаћено одсуство одлучује послодавац на писмени захтјев запосленika".

Став 3. брише се.

Досадашњи ставови 4. и 5. постају ставови 3. и 4.

Члан 11.

У члану 32. иза става 3. додаје се нови став 4. који гласи:

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

Члан 12.

Члан 45. мијења се и гласи:

"Члан 45.

1. Повреда на раду, болест или професионална болест не може штетно утицати на остваривање права запосленika из радног односа.
2. Запосленik је дужан да у року три дана од дана наступања неспособности за рад, писмено или усмено телефоном обавијести послодавца о привременој неспособности за рад, у складу с уговором о раду.
3. Запосленik који је привремено био неспособан за рад због повреде или повреде на раду, болести или професионалне болести, а за кога након лијечења и опоравка надлежна здравствена институција за одлучивање о правима из здравственог и пензијско-инвалидског осигурања актом утврди да је способан за рад, има право да се врати на послове на којима је радио прије наступања привремене неспособности за рад или на друге одговарајуће послове.
4. У случају теже болести, умјесто запосленika, писмено обавијештење из става 3. овог члана послодавцу могу доставити чланови уже породице или друга лица с којима живи у породичном домаћинству.
5. Ако запосленik живи сам, дужан је доставити писмено обавијештење у року три дана након престанка разлога због којих није могао доставити потврду.

6. Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање с рада, у смислу одредба овог члана, може поднијети захтјев надлежном органу ради утврђивања радне и здравствене способности запосленika, у складу са законом."

Члан 13.

У члану 46. у ставу 1. иза ријечи "институција" додају се ријечи: "за одлучивање о правима из здравственог и пензијско-инвалидског осигурања".

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

"3. Ако послодавац нема могућности да запосленika из ставова 1. и 2. овог члана распореди на други одговарајући посао, послодавац га проглашава лицем за чијим је радом престала потреба, односно лицем које се ставља на располагање у складу с одредбама чланова 87. и 88. овог закона."

Члан 14.

У члану 48. у ставу 1. ријечи: "одлуком Савјетa министara" замјењују се ријечима: "Законом о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине ("Службени гласник BiH", бр. 50/08 и 35/09)".

У члану 48. иза става 1. додаје се нови став 2. који гласи:

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

У ставу 3. ријечи: "одређује Савјет министара" замјењује се ријечима: "уређују се Законом о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине."

У ставу 4. тачке а) и б) мијењају се и гласе:

- "а) увећање на основу радног стажа, и то као додатак од 0,50% на основну плату за сваку започету годину ефективног стажа, а највише до 20% од основне плате;
- б) посебне услове радног мјesta, што се утврђује посебним актом послодавца."

Иза става 4. додаје се нови став 5. који гласи:

"5. Запосленици имају право на новчану награду - стимулацију, која се може исплаћавати запосленiku у институцијама Босне и Херцеговине за изванредне резултате рада, у складу са Законом о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине, а за остале запосленike у складу с актом послодавца."

У досадашњем ставу 5. који постаје став 6, ријечи: "одређује Савјет министара" замјењују се ријечима: "уређују се Законом о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине".

Члан 15.

У члану 50. у ставу 1. иза ријечи "послодавца" текст у загради и заграда се бришу.

У ставу 4. тачке д) и е) мијењају се и гласе:

- "д) случај тешке повреде на раду запосленika, тешке болести и инвалидности запосленika или члана његове уже породице и смрти члана уже породице запосленika;
- е) трошкове додатног стручног образовања и усавршавања за обављање радних задатака на одговарајућем стандарду".

Иза тачке г) додају се нове тачке: х), и), ј), к), л), м) и н) које гласе:

- "х) случај стављања на располагање;
- и) годишњи одмор и плаћено одсуство;
- ј) привремена неспособност за рад због болести до 42 дана;
- к) породилско одсуство;
- л) прековремени рад, рад током нерадних дана, ноћни рад и рад у данима државних празника;
- м) право на трошкове смјештаја, накнаду за одвојени живот и накнаду за привремено распоређивање;
- н) обављање послова другог радног мјesta запосленika."

Члан 16.

Иза члана 53. додају се нови чланови 53а, 53б. и 53ц. који гласе:

"Члан 53а.

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

Члан 53б.

1. Оцјену рада рјешењем утврђује послодавац на предлог непосредно надређеног шефа јединице, ако јединица не постоји, оцјену рада послодавац даје самостално. Оцјена рада утврђује се према резултатима рада које је запосленик постигао у току године на благовременом, правилном, законитом и стручном обављању свих послова у оквиру свог радног мјеста.
2. Примјерак рјешења о оцјени рада улаже се у лични досије запосленника, а други примјерак доставља се запосленiku.

Члан 53ц.

Запосленiku чији је рад у последње дводесет пет година оцјењен оцјеном "не задовољава" престаје радни однос код послодавца, о чему се доноси рјешење. То рјешење доноси се уз претходно прибављено мишљење синдиката."

Члан 17.

Члан 54. мијења се и гласи:

"Члан 54.

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

Члан 18.

У члану 55. у ставу 4. иза ријечи "форми" додају се ријечи: "и једна копија доставља се надлежној служби за запошљавање у року од пет дана од његовог закључивања ради евиденције и контроле".

Став 5. мијења се и гласи:

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

У ставу 6. иза ријечи: "права по основу" додаје се ријеч "накнаде".

Члан 19.

Члан 56. мијења се и гласи:

"Члан 56.

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

Члан 20.

У члану 61. у ставу 5. ријечи: "става 4. члана 59." замјењују се ријечима: "члана 60. става 4."

У ставу 6. ријечи: "става 6. члана 59." замјењују се ријечима: "члана 60. става 4.", а ријечи: "и става 6. овог члана" brišu se.

Члан 21.

У Дијелу III Глави 12. назив одјељка под ц) мијења се и гласи:
"ц) Дисциплинске мјере и дисциплинске казне".

Члан 22.

Члан 62. мијења се и гласи:

"Члан 62.

1. За учињене повреде службене дужности из члана 60. овог закона запосленiku се могу изрећи следеће дисциплинске мјере и дисциплинске казне, и то:
 - а) за лакше повреде службене дужности изричу се дисциплинске мјере:
 - опомена и
 - јавна опомена;
 - б) за теже повреде службене дужности изричу се дисциплинске казне:
 - супензија са радног мјеста и обустава исплате плате у периоду од најмање два до највише 30 дана;
 - новчана казна до 30% од основне плате запосленika на период до шест мјесеци;
 - супензија права на повећање плате у периоду најдуже до двије године;
 - деградирање на ниже радно мјесто;
 - престанак радног односа."

Члан 23.

У Дијелу III Глави 14. назив одјељка под а) мијења се и гласи:

"а) Начин престанка радног односа".

Члан 24.

Члан 71. мијења се и гласи:

"Члан 71.

1. Радни однос престаје:
 - a) по сили закона:
 - кад запосленик наврши 65 година живота и најмање 20 година стажа осигурања или 40 година стажа осигурања, независно од година живота - даном доношења рјешења;
 - ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленика дошло до потпуног губитка радне способности - даном достављања правоснажног рјешења о утврђивању потпуног губитка радне способности;
 - ако му је по закону, односно правоснажно одлуци суда или другог надлежног органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може се распоредити на друге послове - даном достављања правоснажне одлуке о забрани обављања тих послова;
 - ако због издржавања казне затвора запосленик одсуствује са рада дуже од три мјесеца - даном ступања на издржавање казне затвора;
 - ако му је изречена мјера безбједности, вaspитна или заштитна мјера у трајању дужем од шест мјесеци те због тога мора бити одсутан са рада - даном почетка примјењивања изречене мјере;
 - због стечаја или ликвидације, односно у свим другим случајевима престанка рада послодавца у складу са законом - даном доношења одлуке о стечају или ликвидацији, односно престанку рада;
 - смрћу запосленика;
 - губитком држављанства Босне и Херцеговине - на дан правоснажности рјешења о губитку држављанства;
 - стицањем држављанства друге државе супротно Уставу Босне и Херцеговине и њеним законима - на дан правоснажности акта о стицању тог држављанства;
 - ако је коначном одлуком дисциплинске комисије изречена мјера престанка радног односа - даном пријема коначне одлуке дисциплинске комисије;
 - одлуком Суда Босне и Херцеговине која има за посљедицу престанак радног односа;
 - b) споразумом у писаној форми између запосленог и послодавца;
 - c) отказом уговора о раду од запосленника, уз отказни рок који не може бити краћи од 15 дана прије дана који је навео као дан престанка радног односа;
 - d) истеком рока за који је заснован радни однос на одређено вријеме, односно истеком уговора о раду закљученог на одређено вријеме;
 - e) ако се запосленiku осигура једно од права по основу стављања запосленика на располагање из чланова 87. и 88. овог закона те ако запосленik одбије једно од права које му послодавaц понуди по основу стављања на располагање;
 - f) отказом уговора о раду од послодавца, ако за то постоје оправдани разлози који се односе на радну способност запосленika, његово понашање на раду и потребе послодавца, и то:
 - ако је запосленik неоправдано изостао са послом пет радних дана узастопно, односно седам радних дана са прекидима у року шест мјесеци;
 - ако се запосленi не изјасни о понуди или одбије понуду за закључење измијењеног уговора о раду у смислу члана 81. овог закона;
 - ако запосленik не покаже одговарајуће резултате на пробном раду;
 - ако запосленik добијe двијe негативne оцјene o radu - na dan konacnog rješenja o prestanku ugovora o radu po tom osnovu;
- ако се запосленик не врати на рад у року 15 дана, у смислу члана 31. става 1. овог закона;
 - ако је запосленiku изречена казнена суспензија, новчана казна, суспензија права на повећање плате или казна деградирања на ниже радно мјесто за повреду радних обавеза узастопно два пута у току једне године;
 - ако запосленик ради код другог послодавца супротно одредбама члана 11. става 5. овог закона;
 - ако запосленик за свој или туђи рачун, без сагласности послодавца, уговора послове из дјелатности које обавља послодавaц (нелојална конкуренција);
 - ако запосленик не положи стручни, односно стручни управник испит, у утврђеном року;
 - ако запосленик не задовољи на пробном раду.
2. У случајевима из става 1. тачке ф) овог члана послодавaц је дужан да прије отказа уговора о раду у писаној форми упозори запосленiku на постојање разлога за отказ уговора о раду и да остави рок најмање пет радних дана од дана достављања упозорења, ради достављања изјашњења на наводе упозорења.
 3. Одлуку о отказу уговора о раду из овог члана доноси послодавaц у форми рјешења које доставља запосленiku у складу са законом."

Члан 25.

Чланови 72, 73, 74, 75, 76, 77. и 78. бришу се.

Члан 26.

Члан 81. мијења се и гласи:

"Члан 81.

1. Посlodavač 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 njegovom organizacionom dijelu;
 - c) i u drugim случајevima 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 odabijanjem ponude. Ponuđena strana dужna je da se izjasni o ponudi za zaključivanje izmiđenog ugovora o radu, koji ne može biti kraći od osam radnih dana od danu učinjenje ponude. Smatra se da je ponuđena strana odbila ponudu, ako se ne izjasni u navedenom roku. Ako ponuđena strana prihvati ponudu, zaključuje se izmiđenje ugovora o radu, koji čini sastavni dio ugovora o radu.
3. Odredbe ovog zakona koje se односе na отказ primjeњuju se i u случајu kada poslodavač otkaže ugovor o radu i istovremeno ponudi zaposleniku zaključivanje ugovora o radu pod izmiđenim uslovima."

Члан 27.

У Дијелу III назив Главе 15. мијења се и гласи:

"15. Права, обавезе и заштита права из радног односа".

Члан 28.

Члан 82. мијења се па гласи:

"Члан 82.

1. О правима, обавезама и одговорностима запосленika iz radnog odnosa na osnovu ovog, drugih zakona, kolективnog ugovora i podzakonskih propisa odlučuje poslodavač, osim ako zakonom nije određeno drugačije.
2. O pravima, obavezama i odgovornostima iz stava 1. ovog člana odlučuje se rješenjem.
3. Na postupak доношења rješenja из става 2. овог члана на одговарајући начин примјењују се одредбе Закона о управном поступку ("Службени гласник BiH", бр. 29/02, 12/04, 88/07 и 93/09)."

Члан 29.

У члану 85. ставу 2. иза ријечи "законом" ставља се тачка, а остатак текста се брише.

Члан 30.

Иза члана 86. додаје се нови одјељак ц), чији назив гласи:
"ц) Забрана дискриминације", те чланови 86а, 86б, 86ц, 86д, 86е. и 86ф:

"Члан 86а.

1. Дискриминација запосленника може бити непосредна и посредна.
2. Непосредна дискриминација, у смислу овог закона, јесте свако поступање, којим се лице које тражи запослење и запосленик ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији, по некој од основа из члана 6. овог закона.
3. Посредна дискриминација, у смислу овог закона, постоји када одређена одредба, правило или пракса ставља или би ставила у неповољан положај у односу на друга лица - лице које тражи запослење те запосленика због одређене особине, статуса, опредељења или ујеренja из члана 6. овог закона.

Члан 86б.

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

Члан 86ц.

1. Дискриминација из члана 6. овог закона није дозвољена у односу на:
 - a) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
 - b) услове рада и сва права из радног односа;
 - c) образовање, оспособљавање и усавршавање;
 - d) напредовање у посту и
 - e) отказ уговора о раду.
2. Одредбе уговора о раду, којима се утврђује дискриминација према неком од основа из члана 6. овог закона, ништавне су.

Члан 86д.

1. Сва лица су равноправна по основу пола у поступку запошљавања.
2. Није дозвољен неједнак третман по основу пола у поступку запошљавања, трајања радног односа и отказа уговора о раду, осим у случајевима:
 - a) ако је нормама, правилима или праксом могуће оправдати постизање законитог циља који је пропорционалан предузетим нужним и оправданим мјерама;
 - b) успостављања специјалних веза ради постизања једнакости и равноправности полова и елиминације постојеће неравноправности, односно заштите полова, на основу биолошког одређења.

Члан 86е.

1. Није дозвољено узнемирање и сексуално узнемирање, насиље по основу пола те систематско злостављање запосленика од послодавца и других запослених (у даљњем тексту: мобинг).
2. Узнемирање, у смислу става 1. овог члана, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 6. овог закона, које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленика, а које изазива страх или ствара понижавајуће или увредљиво окружење.
3. Сексуално узнемирање у смислу става 1. овог члана јесте сваки нежељени облик вербалног, невербалног или физичког понашања попут природе којим се жели повриједити достојанство лица или групе лица, или којим се постиже такво дјеловање, нарочито кад то понашање ствара

застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће или увредљиво окружење.

4. Насиље по основу пола представља било које дјело којим се наноси или може нанijести физичка, психичка, сексуална или економска штета или патња, као и пријетња таквим дјеловањем која спутава лице или групу лица да ужива у својим људским правима и слободама и јавној или приватној сferi живота.
5. Мобинг је специфична врста понашања на радном мјесту, којим једно или више лица систематски, у дужем временском периоду, психички злоставља или понижава друго лице, с циљем угрожавања његовог угледа, части, људског достојанства и интегритете.
6. Послодавац је дужан да предузме ефикасне мјере с циљем спречавања насиља по основу пола, дискриминације, узнемирања, сексуалног узнемирања у раду и/или у вези с радом и мобинга те не смије предузимати никакве мјере према запосленiku због чињенице да се жалио на насиље, дискриминацију, узнемирање, сексуално узнемирање и мобинг.

Члан 86ф.

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

Члан 31.

У члану 89. ставу 1. ријеч "уређују" замјењује се ријечју "уређује", а ријеч "плате" брише се.

Члан 32.

У члану 90. иза става 4. додаје се нови став 5. који гласи:

5. Колективни уговор из става 4. овог члана објављује се у "Службеном гласнику BiH".

Члан 33.

У члану 91. став 5. брише се.

Члан 34.

У члану 94. ставу 2. ријечи: "подзаконским актима" замјењују се ријечима: "актима надлежног органа репрезентативног синдиката".

Члан 35.

Члан 98. мијења се и гласи:

"Члан 98.

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

Члан 36.

У члану 99. ријечи: "и инспекцију од стране Управног инспектората" замјењују се ријечима: "давањем стручних објашњења за појединачну примјену појединих одредаба овог закона од надлежног органа и спровођењем инспекцијског надзора од Управне инспекције".

Члан 37.

У члану 100. ставу 1. тачке ц) и д) бришу се.

Тачка е) постаје тачка ц).

Члан 38.

Члан 101. брише се.

Члан 39.

У члану 102. ставу 1. ријечи: "од 600 KM до 1500 KM" замјењују се ријечима: "од 800 KM до 3.000 KM".

У тачки п) ријечи: "од једне године (члан 54)" замјењују се ријечима: "од рока утврђеног у члану 54. став 3. овог закона".

Тачке ш) и т) бришу се.

Досадашње тачке у), в), з) и ж) постају тачке ш), т), у) и в).

Члан 40.

У члану 103. ставу 5. ријечи: "појављују као вишак" замјењују се ријечима: "стављају на располагање".

Члан 41.

Члан 104. мијења се и гласи:

"Члан 104.

1. До доношења закона Босне и Херцеговине којима се прописује здравствена заштита запосленника, пензијско и инвалидско осигурање и друге врсте социјалне заштите запосленика примјењиваће се закони и други прописи ентитета и Брчко Дистрикта Босне и Херцеговине према мјесту пребивалишта запосленика.
2. У случају да закони и други прописи ентитета и Брчко Дистрикта на различит начин регулишу питање права по основу породиљског одсуства, Савјет министара Босне и Херцеговине ће својом одлуком уредити ово питање на јединствен начин, и то тако што ће се примјењивати рјешења оног нивоа власти у Босни и Херцеговини која су најповољнија за кориснице овог права. Средства потребна за ово обезбиједиће се у буџету институција Босне и Херцеговине.
3. На питања која се односе на радну књижицу примјењиваће се прописи ентитета и Брчко Дистрикта Босне и Херцеговине, којима се уређују садржај, поступак издавања, начин уписивања података, поступак замјене, издавање нове радне књижице, начин вођења регистра издатих радних књижица, облик и начин израде, те друга питања предвиђена прописом о радној књижици.
4. На дан када почне радити запосленик предаје радну књижицу послодавцу, о чему послодавац издаје запосленiku писмену потврду.
5. На дан престанка уговора о раду послодавац је дужан да врати запосленiku радну књижицу, а запосленик враћа послодавцу потврду из става 3. овог члана.
6. Враћање радне књижице из става 4. овог члана не може се условљавати потраживањима које послодавац евентуално има према запосленiku.
7. Осим радне књижице из става 4. овог члана, послодавац је дужан да врати запосленiku и друге документе и на његов захтјев изда потврду о пословима које је обављао и дужини трајања радног односа, у коју се не могу уносити подаци који би запосленiku отежали закључивање новог уговора о раду."

Члан 42.

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

Члан 43.

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

ПСБиХ, број 542/10

13. јула 2010. године

Сарајево

Предсједавајући
Представничког дома
Парламентарне скупштине BiH Парламентарне скупштине BiH
Нико Лозанчић, с. р. Предсједавајући
Дома народа
Сулејман Тихић, с. р.

Predstavničkog doma, održanoj 16. juna 2010. godine, i na 48. sjednici Doma naroda, održanoj 13. jula 2010. godine, usvojila je

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

Član 1.

U Zakonu o radu u institucijama Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 26/04, 7/05 i 48/05) u članu 1. stav 1. mijenja se i glasi:

"1. Ovim zakonom regulira se radnopravni 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, zaštitu 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."

U stavu 2. tački c) u trećem redu iza riječi: "Bosne i Hercegovine" dodaju se riječi: "pravnim subjektima koje osnivaju institucije Bosne i Hercegovine".

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

"4. Zaključivanjem ugovora o radu između poslodavca i zaposlenika zasniva se radni odnos, u skladu s 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.

U članu 8. stav 1. mijenja se i glasi:

"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."

U stavu 3. iza riječi "opće" zarez se zamjenjuje veznikom "i", a riječi: "i poželjne" brišu se.

Stav 5. mijenja se i glasi:

"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 uspešnih kandidata radi daljnog postupanja."

U stavu 6. iza riječi "Poslodavac" dodaju se riječi: "na osnovu liste uspešnih kandidata".

Stav 7. mijenja se i glasi:

"7. Kad postoji slobodno radno mjesto, poslodavac će pokušati to radno mjesto popuniti prijemom zaposlenika, koji je odlukom drugog poslodavca stavljen na raspolažanje, a koji je radio na sličnom radnom mjestu kod tog poslodavca i ispunjava opće i posebne uslove za prijem u radni odnos."

Član 3.

U članu 9. u stavu 1. tačka b) mijenja se i glasi:

"b) zaposlenika koji se na osnovu pismenog sporazuma poslodavaca i uz saglasnost zaposlenika raspoređuje na rad kod drugog poslodavca."

Tačka c) mijenja se i glasi:

"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."

Tačka d) mijenja se i glasi:

"d) zaposlenika koji je odlukom poslodavca stavljen na raspolažanje."

Tačka f) briše se.

Stav 2. mijenja se i glasi: