

**ВЛАДА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ
МИНИСТАРСТВО РАДА И
БОРАЧКО-ИНВАЛИДСКЕ ЗАШТИТЕ**

РАДНИ ТЕКСТ

ЗАКОН О РАДУ

Бања Лука, Октобар 2013. године

ЗАКОН О РАДУ

I - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет и примјена закона

Члан 1.

(1) Овим законом уређују се радни однос и други односи по основу рада у Републици Српској ако посебним законима није друкчије одређено.

(2) Радни однос је однос између послодавца и радника који се заснива: закључивањем уговора о раду, одлуком о пријему, одлуком о избору и именовању и другим правним основом уређеним посебним законом, у складу са ратификованим међународним конвенцијама.

(3) Права из радног односа настају с даном када радник ступи на рад по једном од правних основа из става 2. овог члана.

(4) Права, обавезе и одговорности из радног односа уређују се и колективним уговором, а правилником о раду, односно уговором о раду - само када је то овим законом одређено.

(5) Ступање на рад без правног основа не сматра се радним односом.

Члан 2.

(1) Одредбе овог закона примјењују се на раднике који раде на територији Републике Српске (у даљем тексту: Република), код домаћег или страног правног, односно физичког лица (у даљем тексту: послодавац), као и на раднике који су упућени на рад у иностранство од стране послодавца ако законом није друкчије одређено.

(2) Одредбе овог закона примјењују се и на запослене у републичким органима, органима локалне самоуправе и јавним службама ако посебним законом није друкчије одређено.

(3) Одредбе овог закона примјењују се и на запослене стране држављане и лица без држављанства који раде на територији Републике, ако посебним законом није друкчије одређено.

Члан 3.

(1) Колективним уговором код послодавца, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и међусобни односи учесника колективног уговора.

(2) Правилником о раду, односно уговором о раду, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа:

а) ако код послодавца није основан синдикат или ниједан синдикат не испуњава услове репрезентативности и није закључен споразум о синдикалном удруживању ради колективног преговарања у складу са овим законом;

б) ако ниједан учесник колективног уговора не покрене иницијативу за почетак преговора ради закључивања колективног уговора;

в) ако учесници колективног уговора не постигну сагласност за закључивање колективног уговора у року од 60 дана од дана започињања преговора и

г) ако синдикат, у року од 15 дана од дана достављања позива за почетак преговора за закључивање колективног уговора, не прихвати иницијативу послодавца.

(3) У случају из става 2. тачка в) овог члана учесници колективног уговора дужни су да наставе преговоре у доброј вољи.

(4) Правилник о раду доноси орган управљања, а код послодавца код кога није образован орган управљања - директор, односно лице које води послове у правном лицу у складу са законом (у даљем тексту: директор).

(5) Код послодавца који нема својство правног лица правилник о раду доноси послодавац или лице које он овласти (у даљем тексту: предузетник).

(6) Правилник о раду престаје да важи даном ступања на снагу колективног уговора из става 1. овог члана.

Члан 4.

(1) Општи и посебни колективни уговори морају бити у сагласности са законом.

(2) Колективни уговор код послодавца, правилник о раду и уговор о раду морају бити у сагласности са законом, а код послодавца из чл. 239. и 240. овог закона - и са општим и посебним колективним уговором.

2. Значење појединих појмова

Члан 5.

(1) Радник, у смислу овог закона, јесте физичко лице које ради код послодавца и има права и обавезе из радног односа по неком од основа из члана 1. став 2. овог закона и које је пријављено у Јединствени систем регистрације, контроле и наплате доприноса (у даљем тексту: Јединствени систем).

(2) Послодавац, у смислу овог закона, јесте домаће односно страно правно и физичко лице код кога се радник налази у радном односу по једном од правних основа из члана 1. став 2. овог закона.

Члан 6.

(1) Синдикатом, у смислу овог закона, сматра се самостална, демократска и независна организација запослених у коју се они добровољно удружују ради заступања, представљања, унапређења и заштите својих професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних интереса.

(2) Удружењем послодавца, у смислу овог закона, сматра се самостална, демократска и независна организација у коју послодавци добровољно ступају ради представљања, унапређења и заштите својих пословних интереса, у складу са законом.

Члан 7.

(1) Колективни уговор у смислу овог закона је општи колективни уговор, посебни колективни уговор и појединачни колективни уговор (код послодавца), којим се ближе уређују права по основу рада, обим права и начин и поступак њиховог остваривања, који је обавезујући за послодавца и раднике који су код њега запослени, а у чијем је закључивању послодавац непосредно учествовао, или је овластио другог послодавца да то учини у његово име, или је накнадно приступио колективном уговору.

(2) Акт о систематизацији је акт којим се утврђују: унутрашња организација, радна мјеста, опис послова, вјештине и радно искуство, врста и степен стручне спреме, односно нивоа образовања и занимања потребних за обављање систематизованих радних мјеста.

(3) Правилником о раду, у смислу овог закона, сматра се правилник о раду који је донесен од стране послодавца, у складу са чланом 3. овог закона.

(4) Уговором о раду сматра се уговор на основу којег се између радника и послодавца, у складу са овим законом, заснива радни однос.

Члан 8.

(1) Радно мјесто у смислу овог закона је мјесто намијењено за обављање послова утврђених актом о систематизацији код послодавца у којем радник обавља радне задатке или има приступ у току рада и који је под непосредном или посредном контролом послодавца.

(2) Радна средина у смислу овог закона јесте простор у којем се обавља рад и који укључује радна мјеста, радне услове, радне поступке и односе у процесу рада.

(3) Радно искуство у смислу овог закона подразумијева вријеме проведено у радном односу у одређеном степену стручне спреме, односно нивоу образовања и занимања.

(4) Радни стаж је вријеме проведено у радном односу код послодавца које је евидентирано у радну књижицу.

3. Међусобни однос закона, колективног уговора, правилника о раду и уговора о раду.

Члан 9.

(1) Колективни уговор и правилник о раду (у даљем тексту: општи акти) и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се раднику дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом.

(2) Општим актом и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено.

Члан 10.

(1) Ако општи акт и поједине његове одредбе утврђују неповољније услове рада од услова утврђених овим законом, примењују се одредбе овог закона.

(2) Поједине одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом и општим актом, односно које се заснивају на нетачном обавјештењу од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог - ништаве су.

Члан 11.

(1) Посебним колективним уговором не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада запосленом од права и услова утврђених општим колективним уговором.

(2) Појединачним колективним уговором не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада запосленом од права и услова утврђених општим, односно посебним колективним уговором.

Члан 12.

(1) Ништавост одредаба уговора о раду утврђује се пред надлежним судом.

(2) Право да се захтијева утврђивање ништавости не застаријева.

4. Основна права и обавезе

1) Права радника

Члан 13.

(1) Радник има право на: одговарајућу плату и накнаду плате; безбиједност и заштиту живота и здравља на раду; здравствену заштиту; заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости; материјално обезбеђење за вријеме привремене незапослености као и право на друге облике заштите, у складу са законом и општим актом.

(2) Жена радник има право на посебну заштиту за вријеме трудноће и порођаја.

(3) Радник има право на посебну заштиту ради њега дјетета, у складу са овим законом.

(4) Радник млађи од 18 година живота и радник инвалид имају право на посебну заштиту.

Члан 14.

(1) Радник непосредно, односно преко својих представника, има право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно рјешавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

(2) Радник, односно представник радника, због активности из става 1. овог члана не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са законом и колективним уговором.

Члан 15.

Уговором о раду или одлуком послодавца може се утврдити учешће радника у добити оствареној у пословној години, у складу са законом и општим актом.

2) Обавезе радника

Члан 16.

Радник је дужан:

- а) да савјесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- б) да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- в) да обавијести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- г) да обавијести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете;
- д) да приступи здравственим прегледима и оцјени радне способности на захтјев послодавца.

3) Обавезе послодавца

Члан 17.

Послодавац је дужан да:

- а) радника пријави у Јединствени систем ,
- б) да раднику приликом ступања на рад уручи индентификациону исправу,
- в) раднику за обављени рад исплати плату, у складу са законом, општим актом и уговором о раду;
- г) раднику обезбједи услове рада и организује рад ради безбједности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
- д) раднику пружи обавјештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 16. тачка б) овог закона и правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбједности и заштити живота и здравља на раду;
- ђ) раднику обезбиједи обављање послова утврђених уговором о раду;
- е) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом, а код послодавца код кога није основан синдикат од савјета радника или представника кога одреде радници.

4) Обавезе послодавца и запосленог

Члан 18.

Послодавац и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду.

5. Забрана дискриминације.

Члан 19.

Радник, као и лице које тражи запослење, не може бити стављен у неравноправан положај код остваривања права по основу рада и права на запослење због расе, етничке припадности, боје коже, пола, језика, религије, политичког или другог мишљења и убеђења, социјалног поријекла, имовног стања, чланства или нечланства у синдикату или политичкој организацији, тјелесног и душевног здравља и других обиљежја која нису у непосредној вези са природом радног односа.

Члан 20.

(1) Дискриминација лица из члана 19. овог закона може бити непосредна и посредна.

(2) Непосредна дискриминација, у смислу овог закона, јесте свако поступање узроковано неким од основа из члана 19. овог закона којим се лице које тражи запослење, као и радник ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.

(3) Посредна дискриминација, у смислу овог закона, постоји када одређена наизглед неутрална одредба, правило или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица – лице које тражи запослење, као и радника, због одређене особине, статуса, опредјељења или убјеђења из члана 19. овог закона.

Члан 21.

Не сматра се дискриминацијом у смислу члана 19. овог закона прављење разлике у односу на природу посла и услове под којима се обавља, као и пружање посебне заштите одређеним категоријама радника у складу са овим законом, Општим колективним уговором и уговором о раду.

Члан 22.

(1) Дискриминација из члана 19. овог закона није дозвољена у односу на:

- а) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- б) услове рада и сва права из радног односа;
- в) образовање, оспособљавање и усавршавање;
- г) напредовање у послу;
- д) отказ уговора о раду.

(2) Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неким од основа из члана 19. овог закона ништавне су.

Члан 23.

(1) Сва лица су равноправна у поступку запошљавања по основу пола.

(2) Није дозвољена дискриминација заснована по основу пола у поступку запошљавања, трајања радног односа и отказа уговора о раду, осим у случајевима:

а) ако је нормама, правилима или праксом могуће оправдати постизање законитог циља који је пропорционалан предузетим нужним и оправданим мјерама;

б) успостављања специјалних мјера ради постизања једнакости и равноправности полова и елиминације постојеће неравноправности, односно заштите полова по основу биолошког одређења.

Члан 24.

(1) Није дозвољено узнемиравање и сексуално узнемиравање, насиље по основу пола, као и систематско злостављање радника од послодавца и других запослених .

(2) Узнемиравање у смислу става 1. овог члана јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 19. овог закона које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и радника, а које изазива страх или ствара понижавајуће или увредљиво окружење.

(3) Сексуално узнемиравање, у смислу става 1. овог члана јесте свако вербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и радника у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара понижавајуће или увредљиво окружење.

(4) Насиље на основу пола представља било које дјело које наноси физичку, психичку, сексуалну или економску штету или патњу, као и пријетње таквим дјелима које озбиљно спутавају лица да уживају у својим правима и слободама на принципу равноправности полова, у раду и/или у вези са радом.

(5) Мобинг је специфичан облик 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 интегритета.

(6) Послодавац је дужан предузети ефикасне мјере с циљем спречавања, насиља на основу пола, дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања у раду и/или у вези са радом и мобинга те не смије предузимати никакве мјере према раднику због чињенице да се жалио на насиље, дискриминацију, узнемиравање, сексуално узнемиравање и мобинг.

Члан 25.

(1) У случајевима дискриминације у смислу одредаба чл. 19, 22, 23, и 24. овог закона лице које тражи запослење, као и радник, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете у складу са законом.

(2) У случају спора, терет доказивања да није било дискриминације, односно да је поступљено у складу са законом, уколико лице које тражи запослење, односно лице које је запослено изнесе чињенице које оправдавају сумњу да је послодавац поступио противно одредбама члана 24. став 1. овог закона, на послодавцу је.

(3) У случајевима насиља на основу пола, узнемиравања и сексуалног узнемиравања и мобинга, ниједна одредба овог закона не може се тумачити као ограничавање или умањивање права на вођење кривичног или грађанског поступка.

(4) Ако суд утврди да је тужба из става 1. овог члана основана, наложиће послодавцу да тужиоцу успостави и обезбједи остваривање права која су му ускраћена или да плати одговарајућу новчану накнаду.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 26.

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота, општу здравствену способност за рад и које испуњава посебне услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом, и општим актом.

Члан 27.

(1) Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

(2) Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

(3) Трошкове љекарског прегледа за лица из става 2. овог члана која се налазе евиденцији незапослених код Јавне установе „Завод за запошљавање Републике Српске“ (у даљем тексту: Завод за запошљавање), сноси Завод за запошљавање.

Члан 28.

(1) Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос.

(2) Послодавац не може од кандидата да захтијева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

(3) Послодавац не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа односно актом о процјени ризика.

(4) Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

Члан 29.

Послодавац је дужан да прије закључивања уговора о раду кандидата обавијести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима из члана 16. тачка б) овог закона.

Члан 30.

Инвалиди заснивају радни однос под условима и на начин утврђен овим законом, ако посебним законом није друкчије одређено.

Члан 31.

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос под условима утврђеним овим законом и посебним законом.

2. Уговор о раду

Члан 32.

- (1) Радни однос заснива се уговором о раду.
- (2) Уговор о раду закључују радник и послодавац и сматра се закљученим када га потпишу радник и директор односно предузетник.
- (3) Уговор о раду може да потпише и лице кога овласти директор, односно предузетник у складу са чланом 186. овог закона.

3. Врсте и трајање уговора о раду

Члан 33.

- (1) Уговор о раду може се закључити на неодређено или на одређено вријеме.
- (2) Уговор о раду у коме није назначено вријеме трајања, сматраће се уговором о раду на неодређено вријеме.

Члан 34.

- (1) Уговор о раду закључује се прије ступања радника на рад.
- (2) Уговор о раду закључен између радника и предузетника овјерава се пред надлежним органом локалне самоуправе у сједишту послодвца.
- (3) Ако послодвца са радником не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана сматра се да је радник засновао радни однос на неодређено вријеме даном ступања на рад.

4. Форма и садржина уговора о раду

Члан 35.

- (1) Уговор о раду закључује се у писаном облику, ако овим законом није друкчије одређено.
- (2) Уговор о раду садржи нарочито податке о следећем:
 - а) називу и сједишту послодавца,

б) имену, презимену, стручној спреми и пребивалишту, односно боравишту радника,

в) датуму ступања радника на рад,

г) радном мјесту на коме се радник запошљава и мјесту рада, са подацима о дужини и распореду радног времена,

д) плати, новчаним накнадама и другим примањима радника по основу рада,

ђ) дужини годишњег одмора,

е) трајању уговора, ако се закључује уговор о раду на одређено вријеме,

ж) роковима за отказивање уговора о раду закљученог на неодређено вријеме,

з) пословима са посебним условима рада на радном мјесту, ако постоје,

и) начину распоређивања односно премјештаја радника по његовом захтјеву или због потреба процеса рада за вријеме трајања уговора и

ј) другим подацима које послодавац и радник сматрају значајним за уређивање односа који настају по основу рада радника.

(3) Умјесто података из тч. д) до ј) става 2. овог члана, у уговору о раду могу се навести одредбе одговарајућих закона, и општег акта којима су та питања уређена.

(4) Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

(5) На права и обавезе које нису утврђена уговором о раду примјењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

(6) Послодавац је дужан да примјерак уговора о раду уручи раднику прије ступања радника на рад.

5. Ступање на рад

Члан 36.

(1) Радник остврује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

(2) Ако радник не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спријечен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се радник и послодавац друкчије договоре.

Члан 37.

Послодавац је дужн да радника пријави у Јединствен систем најкасније у року од пет дана од дана ступања радника на рад.

6. Пробни рад

Члан 37.

(1) Уговором о раду може се уговорити пробни рад радника, који може износити највише до три мјесеца (уговор о пробном раду). Изузетно, овај рок може се споразумно продужити још до три мјесеца.

(2) Послодавац, као и радник, имају право да откажу уговор о пробном раду и прије истека рока на који је уговор закључен, уз отказни рок од седам дана.

(3) Уговор о пробном раду, поред података из члана 35. став 2. овог закона, садржи податке о начину спровођења и оцјењивања резултата пробног рада, у складу са општим актом.

Члан 38.

(1) Радник за вријеме трајања пробног рада има сва права из радног односа, у складу са пословима радног мјеста које обавља за вријеме пробног рада.

(2) Раднику који не задовољи на пословима радног мјеста за вријеме обављања пробног рада, престаје радни однос с даном истека рока одређеног уговором о пробном раду.

7. Радни однос на одређено вријеме

Члан 39.

(1) Радни однос на одређено вријеме заснива се у сљедећим случајевима:

а) извршавања посла који траје до 6 мјесеци;

б) привременог повећања обима посла;

в) замјене одсутног радника до годину дана; и

г) обављања посла чије је трајање унапријед одређено природом и врстом посла.

(2) Радни однос из став 1. овог члана непрекидно или са прекидима не може трајати дуже од двије године.

(3) Под прекидима рада из став 2. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

(4) Изузетно од став 2. овог члана радни однос из става 1. овог члана може трајати и дуже у случају обављања посла чије је трајање унапријед одређено природом и врстом посла (пројекти, извођење временски уговорених радова, изградња аутопутева и слично).

(5) Радни однос заснован на одређено вријеме престаје истеком рока одређеног уговором.

(6) Радни однос заснован на одређено вријеме постаје радни однос на неодређено вријеме, ако радник настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је засновао радни однос.

8. Радни однос за обављање послова са посебним условима рада

Члан 40.

(1) Уговор о раду може да се закључи за послове за које су прописани посебни услови рада само ако радник испуњава услове за рад на тим пословима.

(2) Радник може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа.

9. Радни однос са непуним радним временом

Члан 41.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено вријеме али не краће од $\frac{1}{4}$ седмичног радног времена.

Члан 42.

Радник који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмијерно времену проведену на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Члан 43.

Радник који ради са непуним радним временом код једног послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно вријеме.

10. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 44.

(1) Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца односно код куће.

(2) Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред података из члана 35. овог закона, садржи и:

- а) трајање радног времена;
- б) врсту послова и начин организовања рада;
- в) услове рада и начин вршења надзора над радом радника;
- г) висину плате за обављени рад и рокове исплате;
- д) коришћење и употребу средстава за рад радника и накнаду за њихову употребу;
- ђ) накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања;
- е) друга права и обавезе.

(3) Послодавац може да уговори послове ван својих просторија који нису опасни или штетни по здравље радника и других лица и не угрожавају радну средину.

Члан 45.

Рад ван просторија послодаваца, радник обавља сам или са члановима своје уже породице, у име и за рачун послодавца.

11. Радни однос са кућним помоћним особљем

Члан 46.

- (1) Радни однос може да се заснује за обављања послова кућног помоћног особља.
- (2) Уговором о раду из става 1. овог члана може се уговорити исплата дијела плате и у натури, под којом се подразумијева обезбјеђивање становања и исхране, односно само обезбјеђивање становања или исхране.
- (3) Вриједност дијела давања у натури мора се обавезно изразити у новцу.
- (4) Најмањи проценат плате који се обавезно обрачунава и исплаћује у новцу утврђује се уговором о раду и не може бити нижи од 50% од плате запосленог.
- (5) Ако је плата уговорена дијелом у новцу, а дијелом у натури, за вријеме одсуствовања са рада уз накнаду плате, послодавац је дужан да раднику накнаду плате исплаћује у новцу.

Члан 47.

- (1) Уговори из чл. 44. и 46. овог закона региструју се код надлежног органа локалне самоуправе.
- (2) Начин и поступак регистрације уговора о раду за обављање послова ван просторија послодавца и послова кућног помоћног особља прописује Министар рада и борачко-инвалидске заштите (у даљем тексту: министар).

12. Рад приправника

Члан 48.

- (1) Послодавац може закључити уговор о раду са приправником на онолико времена колико траје приправнички стаж прописан за занимање на које се односи.
- (2) Уговор се закључује у писменој форми и једна копија се подноси Заводу за запошљавање у року од пет дана од његовог закључивања ради евиденције и контроле.
- (3) Приправником се сматра лице које је завршило средњу школу, вишу школу или факултет, које по први пут заснива радни однос у том занимању, које треба, према закону, положити стручни испит и којем је потребно претходно радно искуство у његовом занимању или професији.

Члан 49.

- (1) Након истека приправничког стажа приправник полаже стручни испит у свом стручном звању, у складу са законом и општим актом.
- (2) За вријеме обављања приправничког стажа приправник има право на најмање 80% плате за послове на којима обавља приправнички стаж .
- (3) Приправник има право на одморе и одсуства у складу са законом и општим актом.

13. Волонтерски рад

Члан 50.

(1) Изузетно од члана 48. став 1. овог закона послодавац може приправника примити на обављање приправничког стажа и без закључивања уговора о раду (волонтерски рад) ако су положени стручни испит или радно искуство, према закону, услов за заснивање радног односа приправника (волонтерски рад).

(2) Волонтерски рад може трајати онолико времена колико је, према закону, за одређено стручно звање прописано трајање приправничког стажа.

(3) Трајање волонтерског рада из става 2. овог члана рачуна се у приправнички стаж и у радно искуство као услов за рад на одређеним пословима.

(4) Уговор о волонтерском раду закључује се у писаној форми и једна копија се подноси Заводу за запошљавање у року од пет дана од његовог закључивања ради евиденције и контроле.

(5) Волонтером се сматра лице које је завршило средњу, вишу школу или факултет, а које по први пут заснива радни однос у том занимању, које је дужно према закону, положити стручни испит и коме је потребно претходно радно искуство у његовом занимању или професији.

Члан 51.

(1) Волонтер има право на здравствено осигурање и осигурање за случај повреде на раду или професионалне болести.

(2) Волонтер има право на дневни одмор у току рада и одмор између два узастопна радна дана.

Члан 52.

Обрасце уговора из члана 32. став 1., члана 37. став 1., члана 48. став 1. и члана 50. став 1. закона прописује министар.

III ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА ДИРЕКТОРА

Члан 53.

(1) Радни однос се може засновати ради обављања послова директора, ако посебним законом није друкчије уређено.

(2) Уговор о раду из става 1. овог члана може се закључити на неодређено вријеме и на одређено вријеме до истека рока на који је директор изабран, односно постављен.

(3) Међусобна права, обавезе и одговорности директора који није засновао радни однос и послодавца уређују се посебним уговором.

(4) Лице које обавља послове директора из става 3. овог члана има право на накнаду за рад која има карактер плате и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором.

(5) Уговор из ст. 2. и 3. овог члана са директором закључује у име послодавца орган управљања.

(6) Одредбе овог члана примјењују се и на директоре, предсједнике и руководиоце удружења, фондација и организација, ако посебним прописима није друкчије одређено.

IV ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 54.

(1) Послодавац може лице које тражи запослење, уз његову сагласност, као и радника у радном односу, упутити на допунско оспособљавање за руковање средствима рада и средствима заштите на раду ако је то неопходно за безбједно руковање тим средствима и за њихово намјенско коришћење.

(2) О трајању и начину спровођења допунског оспособљавања из става 1. овог члана одлучује послодавац.

Члан 55.

Послодавац може радника упутити на одређене облике стручног оспособљавања и усавршавања, у складу са захтјевима и потребама радног мјеста радника, а посебно када дође до усвајања и примјене нових метода у организацији и технологији рада.

Члан 56.

(1) Радник је дужан да поступи по захтјевима послодавца за допунско оспособљавање и за стручно образовање и усавршавање у смислу чл. 54. и 55. овог закона.

(2) Општим актом и уговором о раду ближе се уређује допунско оспособљавање за руковање средствима рада, као и стручно образовање и усавршавање радника у смислу чл. 54. и 55. овог закона.

Члан 57.

(1) Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и општим актом.

(2) У случају да радник прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је до прекида дошли из оправданих разлога.

V - РАДНО ВРИЈЕМЕ

1. Пуно радно вријеме радника

Члан 58.

(1) Пуно радно вријеме радника износи 40 часова седмично.

(2) Општим актом може да се утврди радно вријеме краће од 40 часова седмично, али не краће од 36 часова седмично.

(3) Радник који ради у складу са ставом 2. овог члана остврује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

(2) Радник може закључити уговор о раду с пуним радним временом само са једним послодавцем.

2. Непуно радно вријеме

Члан 59.

Под непуним радним временом у смислу овог закона, подразумеје се радно вријеме краће од радног времена из став 1. члана 58. овог Закона.

3. Скраћено радно вријеме

Члан 60.

(1) Радно вријеме радника који раде на радним мјестима и пословима на којима, и поред примјене одговарајућих мјера и средстава заштите на раду, постоји повећано штетно дејство услова рада на здравље радника, скраћује се сразмјерно том штетном дејству, а највише до 10 часова седмично (послови с повећаним ризиком).

(2) О скраћењу радног времена у смислу става 1. овог члана одлучује министарство надлежно за послове рада на захтјев послодавца, заинтересованог радника, инспектора рада или синдиката, а на основу стручне анализе сачињене од овлашћене научне или стручне организације.

(3) Радно вријеме из става 2. овог члана, у погледу права радника, сматра се пуним радним временом.

(4) Послодавац не може вршити прерасподјелу скараћеног радног времена из става 1. овог члана.

3. Прековремени рад

Члан 61.

У случају непланираног повећања обима посла, отклањања последица временских непогода, хаварија на средствима рада, пожара, земљотреса, епидемија и других несрећа, радник је дужан да, на захтјев послодавца, ради дуже од пуног радног времена из члана 58. став 1. овог закона (у даљем тексту: прековремени рад).

Члан 62.

(1) Прековремени рад из члана 61. овог закона не може трајати више од осам часова седмично, нити дуже од четири часа дневно.

(2) Изузетно, радник може добровољно, на захтјев послодавца, радити прековремено још највише до 8 часова седмично.

(3) Радник у току календарске године не може радити прековремено више од 150 часова.

Члан 63.

Ако потреба за прековременим радом траје више од три седмице непрекидно, или више од десет седмица укупно у току календарске године, послодавац је дужан да о томе обавијести надлежног инспектора рада.

Члан 64.

(1) За вријеме прековременог рада, раднику се увећава плата, у складу са општим актом и уговором о раду.

(2) Увећање плате за вријеме прековременог рада не може износити мање од 30% у односу на плату за исти број часова рада у редовном радном времену.

Члан 65.

(1) Прековремени рад је забрањен:

- а) радницима млађим од 18 година живота,
- б) трудним женама и мајкама са дјететом до три године живота,
- в) самохраном родитељу или усвојоцу дјетета млађег од шест година живота.

(2) Изузетно, радницима из става 1. тачка б) и в) овог члана може се одобрити да раде прековремено, уз њихову писмену сагласност.

Члан 66.

Надлежни инспектор рада ће забранити прековремени рад који је уведен супротно одредбама чл. 61. до. 63. и члана 65. овог закона.

Члан 67.

Дежурство у здравственим установама, као прековремени рад, уређује се посебним законом.

5. Распоред радног времена

Члан 68.

(1) Радна седмица, по правилу, траје пет радних дана.

(2) Распоред радног времена у оквиру радне седмице утврђује послодавац.

(3) Радни дан, по правилу траје осам часова.

- (4) Послодавац је дужан да изврши распоред радног времена радника најмање за 30 наредних дана и да то огласи на начин који је приступачан свим радницима, као и да води дневну евиденцију о присутности радника на раду.
- (5) У евиденцији сиз става 4.овог члана послодавац је дужан да наведе вријеме почетка и завршетка дневног рада за сваког радника.
- (6) Распоред радног времена у одређеним дјелатностима и на одређеним пословима, одлуком уређује надлежни републички орган односно орган локлане смоуправе .

6. Прерасподјела радног времена

Члан 69.

(1) Ако природа и потреба посла захтијева, пуно радно вријеме на појединим радним мјестима може се прерасподијелити, тако да у једном дијелу године буде дуже, а у другом дијелу године сразмјерно краће, с тим да у току календарске године не може износити више од 40 часова просјечно седмично.

(2) Прерасподјелом пуног радног времена може се у једном дијелу године увести радно вријеме најдуже до 52 часа седмично, а на сезонским пословима најдуже до 60 часова седмично.

(3) Дуже радно вријеме из једног дијела године у смислу става 1. овог члана не сматра се прековременим радом.

7. Ноћни рад и рад у смјенама

Члан 70.

(1) Ноћним радом сматра се рад између 22 часа и шест часова наредног дана.

(2) За раднике млађе од 18 година, ноћним радом сматра се рад између 20 часова и шест часова наредног дана, а ако су запослени у индустрији – од 19 часова до седам часова наредног дана.

Члан 71.

(1) Раднику који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне седмице, послодавац је дужан да обезбиједи обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

(2) Послодавац је дужан да прије увођења ноћног рада затражи мишљење министарства надлежног за послове рада, министарства надлежног за послове здравља и синдиката о мјерама заштите живота и здравља на раду радника који рад обављају ноћу.

Члан 72.

(1) Радницима млађим од 18 година живота забрањен је ноћни рад.

(2) Изузетно, радници млађи од 18 година живота могу бити привремено изузети од забране ноћног рада у случају отклањања посљедица више силе, хаварија и заштите интереса Републике, на основу сагласности надлежног инспектора рада.

Члан 73.

Трудним женама почев од шестог мјесеца трудноће, и мајкама са дјететом до три године живота забрањен је ноћни рад.

Члан 74

(1) Ако је код послодавца рад организован у смјенама, замјена смјена врши се у роковима и на начин одређен општим актом и уговором о раду, тако да радник не ради непрекидно више од једне радне седмице ноћу.

(2) Радник може да ради ноћу дуже од једне радне седмице, само уз његову сагласност.

VI – ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Дневни одмор у току радног времена

Члан 75.

(1) Радник који ради с пуним радним временом има право на одмор у току радног времена у трајању од 30 минута.

(2) Радник који ради дуже од четри часа, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

(3) Радник који ради дуже од пуног радног времена, а најмање 10 часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

(4) Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

(5) Вријеме одмора из ст. 1 до 3 овог члана урачунава се у радно вријеме.

Члан 76.

(1) Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбјеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

(2) Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси послодавац.

2. Дневни одмор између два узастопна радна дана

Члан 77.

(1) Радник има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, а радници запослени у пољопривреди и на сезонским пословима, најмање 10 часова непрекидно.

(2) Радник млађи од 18 година има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од 12 часова непрекидно.

3. Седмични одмор

Члан 78.

(1) Радник има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, према унапред одређеном распореду.

(2) Седмични одмор се, по правилу користи недјељом.

(3) Послодавац може да одреди други дан за коришћење седмичног одмора ако природа посла и организација рада то захтијева,

(4) Ако је неопходно да радник ради на свој седмични дан одмора, послодавац је дужан да му обезбиједи одмор у трајању најмање 24 часа непрекидно у току наредне седмице.

4. Годишњи одмор

Члан 79.

(1) Радник има право на годишњи одмор у складу са овим законом.

(2) Радник који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право да користи годишњи одмор после шест мјесеци непрекидног рада.

(3) Под непрекидним радом сматра се и вријеме привремене спрјечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду плате.

(4) Радник не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

Члан 80.

(1) У савкој календарској години радник има право на годишњи одмор у трајању утврђеним општим актом и уговором о раду, најмање 20 радних дана.

(2) Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критерија утврђених општим актом или уговором о раду.

(3) Радник који ради на пословима са посебним условима рада из члана 60. став 1. овог закона, има право на годишњи одмор најмање у трајању од 30 радних дана.

Члан 81.

Радник има право на дванаестину годишњег одмора (сразмјеран дио) за мјесец дана рада у календарској години;

а) ако у календарској години у којој први пут заснива радни однос нема шест мјесеци непрекидног рада;

б) ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида рада у смислу члана 79. став 2. овог закона.

Члан 82.

(1) У годишњи одмор се не урачунавају периоди коришћења одсуствовања с рада по другим основима, па се за то вријеме коришћење годишњег одмора прекида.

(2) У случају прекида коришћења годишњег одмора у смислу става 1. овог члана, радник, у споразуму са послодавацем, користи остатак годишњег одмора.

Члан 83.

(1) При утврђивању дужине годишњег одмора радна седмица рачуна се као пет радних дана.

(2) Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду плате и привремена спријеченост за рад у складу с прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

(3) Ако је радник за вријеме коришћења годишњег одмора привремено спријечен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању има право да по истеку те спријечености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Члан 84.

(1) Радник користи годишњи одмор без прекида, али послодавац, полазећи од потреба процеса рада, може одлучити да радник годишњи одмор користи у два дијела.

(2) Ако радник користи годишњи одмор у дијеловима, први дио користи најмање у трајању од три радне седмице у току календарске године а други дио најкасније до 30. јуна наредне године.

(3) Радник који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора у смислу члана 79. став 2. овог закона, а није у цјелини или дјелимично искористио годишњи одмор у календарској години, због одсутности са рада, ради коришћења породичног одсуства, одсуства са рада ради њега дјетета и посебне њега дјетета, има право да тај одмор искористи до 30 јуна наредне године.

Члан 85.

(1) Код распоређивања коришћења годишњих одмора, послодавац може узети у обзир и оправдане жеље радника.

(2) Према потреби, послодавац може од савјета радника или од синдиката затражити да дају своје приједлоге или мишљења о распореду коришћења годишњих одмора.

Члан 86.

(1) Радници који раде на пословима наставе у образовним установама, користе годишњи одмор за вријеме школских распуста.

(2) Дужина и распоред коришћења годишњег одмора радника из става 1. овог члана могу бити уређени посебним законом.

Члан 87.

(1) Радник за вријеме коришћења годишњег одмора има право на накнаду плате у висини пуне плате, као да је за то вријеме био на раду.

(2) Радник остварује право на регрес за коришћење годишњег одмора, у складу са општим актом и уговором о раду.

(3) Општим актом и уговором о раду ближе се уређује коришћење годишњег одмора и права радника по том основу.

Члан 88.

(1) Радник коме престане радни однос, односно уговор о раду ради преласка на рад код другог послодавца, за ту календарску годину користи годишњи одмор код послодавца код којег је стекао право, ако се споразумом између радника и послодавца друкчије не уреди.

(2) Послодавац код кога је радник предходно био у радном односу дужан је да изда потрду о коришћењу годишњег одмора.

(3) Раднику којем престаје радни однос због испуњавања услова за одлазак у старосну пензију и раднику којем престаје радни однос на одређено вријеме, послодавац је дужан да обезбиједи коришћење годишњег одмора прије престанка радног односа.

Члан 89.

Ако радник кривицом послодавца, у цјелости или дјелимично, не искористи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просјечне плате остварене у предходна три мјесеца, утврђене општим актом или уговором о раду.

5. Плаћено одсуство

Члан 90.

(1) Радник има право да, уз накнаду плате, одсуствује с посла најмање пет радних дана у календарској години, у случају ступања у брак, порођаја супруге, теже болести или смрти члана породице и у другим случајевима, одређеним општим актом и уговором о раду.

(2) Чланом породице, у смислу става 1. овог члана, сматрају се брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух, маћеха, усвојилац, дјед и баба по мајци и по оцу, браћа и сестре.

6. Неплаћено одсуство

Члан 91.

(1) Послодавац је дужан да раднику, на његов захтјев, одобри одсуство с рада до три дана у току календарске године ради задовољавања његових вјерских, односно национално-традицијских потреба, без права на накнаду плате, уколико посебним законом није друкчије одређено.

(2) Послодавац може раднику, на његов захтјев, одобрити неплаћено одсуство и у другим оправданим случајевима утврђеним општим актом.

7. Мировање права из радног односа

Члан 92.

(1) Раднику који је засновао радни однос на неодређено вријеме, права и обавезе из радног односа мирују за вријеме обављања јавне функције у државном, републичком органу или организацији, јавној служби, синдикату и удружењу послодаваца.

(2) Радни однос мирује и брачном другу радника који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно- техничке сарадње или просвјетно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва, за вријеме док такав рад траје.

Члан 93.

Јавном функцијом у смислу члана 91. став 1. овог члана сматра се реизборна функција на коју је радник непосредно изабран од стране грађана или на коју је именован или постављен од стране надлежног органа Босне и Херцеговине, Републике Српске, града или општине, ако ту функцију обавља професионално и за исту остварује плату.

Члан 94.

(1) Радник коме су права и обавезе радног из односа мировале по основу члана 92. став 1. овог закона, може да се, у року од пет дана од дана престанка мировања врати на рад код послодавца на свој ранији или други одговарајући посао.

(2) Мировање права и обавеза по основу вршења реизборне јавне функције може трајати најдуже два мандата, након чега радник може да се врати на рад код послодавца на свој ранији или други одговарајући посао.

(3) Ако послодавац, због економских разлога, промјењене организације и технологије рада и пословања, радника из става. 1. овог члана не може вратити на ранији или на други одговарајући посао, раднику отказује уговор о раду, са правом радника на отпремнину, у складу са чланом 183. овог закона.

VII – ЗАШТИТА РАДНИКА

1. Општа заштита

Члан 95.

Послодавац је дужан да омогући раднику да се, у року од 30 дана од дана ступања на рад, упозна са прописима о радним односима и прописима о заштити на раду, укључујући и права и обавезе који произилазе из општег акта.

Члан 96.

(1) Ако радник при раду треба да рукује средствима рада чије коришћење може угрозити живот или здравље људи и околину, послодавац је дужан да прије отпочињања рада радника провјери да ли је радник оспособљен за руковање тим средствима и њиховим коришћењем.

(2) Према потреби, послодавац може радника упутити на допуну знања из одређене области заштите на раду.

Члан 97.

(1) Послодавац је одговоран за посљедице несреће на раду које могу наступити због неисправности објеката, машина, уређаја и других материјалних средстава која се користе у процесу рада, као и због неовлашћеног и нестручног руковања тим средствима.

(2) Под одговорношћу у смислу става 1. овог члана подразумијева се, поред прекршајне одговорности из члана 128. овог закона, и материјална одговорност послодавца према раднику који претрпи повреду на раду, у складу са општим правилима о одговорности.

Члан 98.

(1) Радник може да одбије да ради ако му, због неисправности на објектима и на средствима рада, као и због непостојања одговарајућих мјера заштите на раду, непосредно пријети опасност по живот или здравље, или ако таква опасност пријети другим лицима.

(2) Радник је дужан да одмах обавијести послодавца, а према потреби и надлежног инспектора рада, о постојању услова из става 1. овог члана и о свом одбијању да ради у тим условима.

Члан 99.

(1) Радник је дужан да се при раду користи одговарајућим средствима заштите на раду и да средствима рада рукује у складу са њиховом намјеном и особинама.

(2) Поступањем супротно обавезама из става 1. овог члана, посебно ако је због неодговарајућег руковања средствима рада или средствима заштите на раду дошло до несреће на раду или до материјалне штете, радник одговара за повреду радних обавеза.

Члан 100.

Законом, општим актом и уговором о раду ближе се уређују мјере и средства заштите на раду.

2. Заштита личних података

Члан 101.

(1) Радник има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код послодавца и право да захтијева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

(2) Лични подаци који се односе на радника не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

(3) Личне податке радника, може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само лице овлашћено од стране директора.

3. Посебна заштита млађих радника

Члан 102.

(1) Радник млађи од 18 година не може бити распоређен да ради на нарочито тешким физичким пословима, на радовима који се обављају под земљом или под водом, као ни на другим пословима који би могли да представљају повећан ризик по његов живот, здравље и психофизички развој.

(2) Послови из става 1. овог члана утврђују се колективним уговором, у складу са законом.

4. Посебна заштита жене и материнства

Члан 103.

(1) Жена не може бити распоређена на рад у подземним дијеловима рудника, осим у случају ако је запослена на руководећем радном мјесту које не захтијева физички рад или у службама здравствене и социјалне заштите.

(2) Од забране из става 1. овог члана изузимају се и случајеви кад запослена жена мора повремено боравити у подземним дијеловима рудника ради стручне обуке и оспособљавања или када треба обавити одређени посао који не захтијева физички рад.

Члан 104.

Послодавац не може одбити да прими у радни однос жену због тога што је трудна, нити јој може отказати уговор о раду због трудноће или због тога што жена користи породилско одсуство.

Члан 105.

(1) На основу налаза и препоруке надлежног доктора медицине, жена за вријеме трудноће и док доји дијете може бити привремено распоређена на друге послове ако је то у интересу очувања њеног здравља или здравља дјетета.

(2) Ако послодавац није у могућности да жени обезбиједи распоред на други посао у смислу става 1. овог члана, жена има право на одсуство с рада, уз накнаду плате, у складу са општим актом.

(3) Накнада из става 2. овог члана не може бити мања од накнаде коју би жена остваривала да је остала на свом радном мјесту.

(4) Жену за вријеме трудноће и мајку дјетета до три године старости, послодавац може распоредити на рад у друго мјесто рада само уз њен пристанак.

Члан 106.

(1) За вријеме трудноће, порођаја и њега дјетета, жена има право на породилско одсуство у трајању од једне године непрекидно, а за близанце и свако треће и наредно дијете, у трајању од 18 мјесеци непрекидно.

(2) На основу захтјева жене и препоруке овлашћеног доктора медицине, жена може отпочети са коришћењем породилског одсуства 28 дана прије дана порођаја.

(3) Родитељи дјетета могу се споразумјети да одсуство из става 1. овог члана, након истека 60 дана од дана рођења дјетета, умјесто мајке настави да користи отац дјетета.

Члан 107.

(1) Жена може, на сопствени захтјев, отпочети с радом и прије истека породилског одсуства из члана 106. став 1. овог закона, али не прије него што протекне 60 дана од дана порођаја.

(2) Ако жена отпочне с радом прије истека времена породилског одсуства из члана 106. став 1. овог закона, има право да за вријеме радног дана, поред дневног одмора, користи још и 60 минута одсуства с рада ради дојења дјетета.

(3) Ако жена роди мртво дијете, или ако дијете умре прије истека породилског одсуства, жена има право на породилско одсуство онолико времена колико је, по оцјени овлашћеног доктора медицине, потребно да се жена опорави од порођаја и психичког стања изазваног губитком дјетета, а најмање 45 дана од дана порођаја, односно од дана губитка дјетета.

Члан 108.

(1) Ако мајка дјетета умре, или напусти дијете, или из других разлога није у стању да се брине о дјетету и да га његује (издржавање казне, тежа болест, дошколовавање, специјализација и едукација, припрема за запошљавање и др), право на одсуство у трајању из члана 106. став 1. овог закона има запослени отац или усвојилац дјетета, као и друго лице коме је надлежни орган старатељства повјерио дијете на његу и старање од дана усвојења или дана почетка старатељства без обзира на старост дјетета.

(2) Право из става 1. овог члана отац дјетета има и кад мајка није у радном односу.

Члан 109.

(1) Након истека породилског одсуства, један од запослених родитеља има право да ради са половином пуног радног времена за вријеме док дијете не наврши три године живота, уколико је дјетету, према налазу овлашћеног доктора медицине, потребна појачана њега.

(2) Ако су родитељи дјетета умрли, или су дијете напустили, или су непознати, или се из других оправданих разлога не могу старати о дјетету, право на рад са половином радног времена у трајању из става 1. овог члана има запослени усвојилац дјетета или лице коме је надлежни орган старатељства повјерио дијете на старање и његу.

Члан 110.

(1) Један од родитеља дјетета са психофизичким сметњама у развоју, које није смјештено у одговарајућу здравствену или социјалну установу, има право да ради с половином пуног радног времена из члана 58. став 1. овог закона, са правом на накнаду плате за другу половину пуног радног времена.

(2) О трајању, односно почетку и престанку коришћења овог права одлучује овлашћена здравствена установа, водећи рачуна о потребама дјетета за појачаном родитељском његом и старањем.

(3) Накнаду плате родитељу дјетета из става 1. овог члана обезбијеђује Јавни Фонд за дјечију заштиту Републике Српске (у даљем тексту: Фонд за дјечију заштиту).

(4) Родитељу дјетета из става 1. овог члана не може се, без његове сагласности, одредити да ради прековремено или ноћу, нити му се, без његовог пристанка, може промијенити мјесто рада.

Члан 111.

(1) За вријеме коришћења породилског одсуства, жена има право на накнаду плате у висини просјечне плате коју је остварила у току последњих 12 мјесеци прије отпочињања породилског одсуства.

(2) Накнада се мјесечно усклађује са растом просјечних плата у Републици.

(3) Ако жена није остварила плату за свих последњих 12 мјесеци, накнада плате износи у висини најниже плате у Републици у мјесецу који претходи мјесецу отпочињања породилског одсуства.

(4) Одредбе ст. 1. и 2. овог члана сходно се примјењују и на друга лица која, у складу са овим законом, имају право на накнаду плате за вријеме одсуствовања с посла због њега и старања о дјетету.

(5) Накнада плате из става 1. овог члана остварује се на терет Фонда за дјечију заштиту.

Члан 112.

Одредбе члана 111. овог закона сходно ће се примјенити и код утврђивања висине и начина остваривања накнаде плате за вријеме рада са половином пуног радног времена из члана 110. овог закона од стране мајке дјетета или других лица која, у смислу овог

закона, имају право на скраћено радно вријеме ради његе и старања о дјетету, за онај дио пуног радног времена у које корисник права није радио.

5. Посебна заштита болесних радника и инвалида

Члан 113.

(1) Раднику који је повређен на послу или је оболио од професионалне болести, послодавац не може отказати уговор о раду за вријеме док је здравствено неспособан за рад, без обзира да ли је радник са послодавцем закључио уговор о раду на неодређено или на одређено вријеме.

(2) Ако је радник из става 1. овог члана закључио уговор о раду на одређено вријеме, период здравствене спријечености за рад не урачунава се у вријеме трајања уговора о раду.

Члан 114.

(1) Радник из члана 113. овог закона који је, након лијечења и опоравка, оспособљен за рад, има право да се врати на послове које је обављао прије настанка здравствене спријечености за рад, или на друге послове који одговарају његовим стручним и радним способностима.

(2) Ако послодавац нема могућности да радника из става 1. овог члана распореди на други одговарајући посао, радник остварује права у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

(3) Радник код кога, након лијечења и опоравка од повреде на раду или професионалне болести, остану посљедице по здравље, има предност у односу на остале раднике код остваривања права на стручно оспособљавање и усавршавање.

Члан 115.

(1) Ако надлежна служба Фонда за пензијско и инвалидско осигурање Републике Српске (у даљем тексту: Фонд ПИО), након окончаног лијечења и опоравка радника, код њега утврди смањену радну способност или опасност од наступања инвалидности, послодавац је дужан да га распореди на други посао, који одговара његовој смањеној радној способности, у складу са законом.

(2) Смањена радна способност радника из става 1. овог члана не може представљати разлог за отказ уговора о раду.

6. Привремена спријеченост за рад

Члан 116.

(1) Радник је дужан да најкасније у року три дана од дана наступања привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању о томе достави послодавцу потврду надлежног љекара.

(2) У случају теже болести, умјесто радника, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

(3) Ако радник живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана након престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

(4) Љекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

(5) Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтјев надлежном органу установе ради утврђивања здравствене способности радника, у складу са законом.

(6) Начин издавања и садржај потврде о наступању привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању споразумно прописује министар у сарадњи са министром здравља и социјалне заштите.

VIII – ПЛАТЕ, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Плате

Члан 117.

(1) Радник остварује право на плату у складу са општим актом и уговором о раду.

(2) Радницима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вриједности који остварују код послодавца.

(3) Под радом исте вриједности подразумијева се рад за који се захтијева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност, физички и интелектуални рад.

(4) Одлука послодавца или споразум са радником који нису у складу са ставом 2. овог члана – ништавни су.

(5) У случају повреде права из става 2. овог члана, радник има право да покрене поступак за накнаду штете.

(6) Послодавац не може раднику исплатити мању плату од оне која је утврђена у складу са општим актом и уговором о раду.

Члан 118.

(1) Плата из члана 117. овог закона састоји се од основне плате за пуно радно вријеме проведено на раду и увећања по основу радног стажа која се утврђују општим актом и уговором о раду.

(2) Под платом из става 1. овог члана сматра се плата која садржи порезе и доприносе који се обрачунавају у складу са законом.

Члан 119.

У складу са општим актом и уговором о раду, радник има право на увећање плате по основу отежаних услова рада, прековременог рада, рада ноћу, рада празником и другим данима у које се по закону не ради.

Члан 120.

Најнижа плата у Републици, утврђује се у висини од 50% од просјечне плате исплаћене у Републици, у мјесецу који претходи почетку исплате, а према подацима Завода за статистику Републике Српске (у даљем тексту: Завод за статистику).

Члан 121.

(1) Општим актом и уговором о раду одређују се периоди за исплату плата, који не могу бити дужи од 30 дана.

(2) Послодавац је дужан да раднику уручи писмени обрачун плате приликом сваке исплате.

(3) Обрачун плате има снагу извршне исправе.

2. Накнада плате

Члан 122.

Радник има право на накнаду плате за вријеме одсуствовања с рада у случајевима предвиђеним овим законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 123.

(1) Општим актом и уговором о раду ближе се уређују случајеви и услови за остваривање права на накнаду плате, висина накнада, начин исплате и друга питања у вези са остваривањем права радника на накнаду плате.

(2) Актима из става 1. овог члана не може се одредити мањи износ накнаде плате од 50% просјечне плате коју је радник остварио у одређеном претходном периоду, или од плате коју би радник остварио да је био на раду.

Члан 124.

(1) Накнада плате за вријеме коришћења годишњег одмора, државног празника, привремене спријечености за рад због повреде на раду или професионалне болести, као и за вријеме прекида рада због пропуста послодаца да предузме одговарајуће мјере заштите на раду, износи у висини од 100% просјечне плате коју је радник остварио у одговарајућем претходном периоду, или од плате коју би остварио да је био на раду.

(2) Прописима о здравственом осигурању ближе се уређују услови за остваривање права на накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад због болести и повреда, трајање права на накнаду, као и висина и начин остваривања права на накнаду плате.

(3) Накнаду плате за вријеме одмора и одсуствовања с рада прописаних овим законом, општим актом и уговором о раду, исплаћује послодавац, ако овим или другим законом није другачије одређено.

3. Заштита плате и накнада

Члан 125.

(1) Послодавац не може, без пристанка радника или без правоснажне одлуке надлежног суда, своје или туђе потраживање према раднику наплатити обустављањем од плате или накнаде плате.

(2) На основу правоснажне одлуке надлежног суда, послодавац може од плате, односно од накнаде плате радника, одбити највише до 2/3 на име обавезе законског издржавања, а за остале обавезе радника највише до 50% плате, односно накнаде плате.

(3) Појединачне исплате плата нису јавне.

4. Накнада трошкова

Члан 126.

Радник има право на накнаду трошкова по основу рада у складу са општим актом и уговором о раду.

4. Друга примања

Члан 127.

Радник остварује право на друга примања по основу рада, у складу са општим актом.

IX – ОДГОВОРНОСТ ЗА ПОВРЕДУ ОБАВЕЗА ИЗ УГОВОРА О РАДУ И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

1. Повреда обавеза из уговора о раду од стране радника

Члан 128.

(1) Радник је дужан да се на раду придржава обавеза прописаних законом, колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду, и да своје радне обавезе извршава на начин којим неће онемогућавати или ометати друге раднике у извршавању њихових радних обавеза.

(2) За повреду радних обавеза радник је одговоран послодавцу, а ако је повредом радних обавеза причињена материјална штета послодавцу или трећим лицима, или је учињено кривично дјело или прекршај, радник је одговоран материјално, односно кривично и прекршајно.

Члан 129.

(1) Тежом повредом радних обавеза сматра се такво понашање радника на раду или у вези са радом којим се наноси озбиљна штета интересима послодавца, као и понашање радника из кога се основано може закључити да даљи рад радника код послодавца не би био могућ.

(2) У складу са ставом 1. овог члана, тежом повредом радних обавеза, због којих послодавац може да једнострано раскине уговор о раду са радником, сматрају се:

- а) одбијање радника да извршава своје радне обавезе одређене уговором о раду,
- б) крађа, намјерно уништење, оштећење или незаконито располагање средствима послодавца, као и наношење штете трећим лицима коју је послодавац дужан накнадити,
- в) злоупотреба положаја, са материјалним или другим штетним последицама по послодавца,
- г) одавање пословне или службене тајне,
- д) намјерно онемогућавање или ометање других радника да извршавају своје радне обавезе, чиме се ремети процес рада код послодавца,
- ђ) насилничко понашање према послодавцу, другим радницима и трећим лицима за вријеме рада,
- е) коришћење алкохолних пића или дрога за вријеме радног времена,
- ж) неоправдан изостанак с посла у трајању од три дана у календарској години,
- з) давање нетачних података и доказа о чињеницама битним за закључивање уговора о раду,
- и) насиље на основу пола, дискриминација, узнемиравање и сексуално узнемиравање радника и мобинг,
- ј) свако друго понашање радника којим се наноси штета интересима послодавца или из кога се основано може закључити да даљи рад радника код послодавца не би био могућ.

(3) Ако радник учини пропуст у раду или у вези са радом који се не сматра тежом повредом радних обавеза у смислу става 1. овог члана, послодавац ће га писмено упозорити на такво понашање, па уколико радник, и поред тог упозорења, понови исти или други пропуст, такво поновљено понашање сматраће се тежом повредом радних обавеза због које послодавац може отказати уговор о раду.

Члан 130.

Лакшом повредом радних обавеза сматрају се пропусти у раду и у вез са радом који немају штетне последице по послодавца и који се не сматрају тежим повредама радних обавеза.

Члан 131.

(1) За повреде радних обавеза раднику се може изрећи једна од следећих мјера:

- а) писмено упозорење,
- б) новчана казна и
- в) престанак радног односа.

(2) Мјере из става 1. тачка а) и б) овог члана изричу се за лакше повреде радне обавезе у складу са општим актом.

(3) Мјера престанка радног односа изриче за тежу повреду радних обавеза у складу са општим актом.

Члан 132.

(1) Општим актом ближе се уређује покретање, вођење и застарјелост покретања и вођења поступка за утрђивање повреде радних обавеза и друга питања од значаја за заштиту радне дисциплине.

(2) Ако општим актом није друкчије одређено, о отказу уговора о раду због теже повреде радних обавеза одлучује пословодни орган послодавца (директор) на приједлог непосредног руководиоца радника или непосредно.

2. Накнада материјалне штете

Члан 133.

(1) Радник који на раду или у вези са радом намјерно или из крајње непажње причини материјалну штету послодавцу, дужан је да ту штету накнади.

(2) Ако штету проузрокује више радника, сваки од њих одговара за дио штете коју је проузроковао, а ако се не може утврдити дио штете коју је проузроковао сваки поједини радник, сматра се да су сви подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким дијеловима.

(3) Ако је више радника проузроковало штету кривичним дјелом, за штету одговарају солидарно.

Члан 134.

(1) Ако се не може утврдити тачан износ накнаде штете, или ако би утврђивање њене висине проузроковало несразмјерне трошкове, колективним уговором и правилником о раду може се предвидјети да се висина накнаде штете утврђује у паушалном износу, као и да се уреди начин и поступак паушалног утврђивања накнаде штете, одреди орган који ту накнаду утврђује и друга питања у вези са утврђивањем накнаде штете у паушалном износу.

(2) Уколико је проузрокована штета знатно већа од утврђеног паушалног износа накнаде штете, послодавац може захтјевати накнаду у висини пуног износа проузроковане штете.

Члан 134.

(1) За штету коју радник на раду или у вези са радом причини трећем лицу, радник и послодавац одговарају солидарно.

(2) Послодавац који је, у складу са ставом 1. овог члана, накнадио штету трећем лицу, има право да захтијева да му радник надокнади исплаћени износ.

Члан 135.

Општим актом могу се предвидјети услови и случајеви у којима се радник може ослободити од обавезе да накнади причињену штету.

Члан 136.

Радник има право на накнаду штете од послодавца коју претрпи на раду или у вези са радом, осим ако је штета настала његовом кривицом или крајњом непажњом.

Члан 137.

Ако се између послодавца и радника не постигне сагласност о висини и начину накнаде штете, оштећена страна своје право на накнаду штете остварује путем надлежног суда, у складу са законом.

Члан 138.

На питања накнаде штете причињене на раду или у вези са радом која нису посебно уређена овим законом, примјењују се прописи о облигационим односима.

3. Удаљење радника са рада

Члан 139.

(1) Ако је радник затечен у вршењу радњи за које се основано сумња да представљају кривично дјело или радњи које угрожавају имовину веће вриједности, послодавац га може удаљити с рада и прије отказивања уговора о раду.

(2) Удаљење радника са рада може трајати најдуже до три мјесеца, у којем року је послодавац дужан да одлучи о одговорности радника.

(3) Ако је против радника покренут кривични поступак, удаљење радника траје до окончања кривичног поступка, ако послодавац друкчије не одлучи.

Члан 140.

Радник коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 141.

Удаљење из члана 139. овог закона може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 129. став 2. овог закона.

Члан 142

(1) За време привременог удаљења радник са рада у смислу чл.139. и 140. овог закона, раднику припада накнада плате у висини једне трећине основне плате.

(2) Накнада плате за време привременог удаљења са рада у смислу члана 140.овог закона исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 143

Раднику за вријеме привременог удаљења са рада, у смислу чл. 139. и 140. овог закона, припада разлика између износа накнаде плате примљене по основу члана 142. овог закона и пуног износа основне зараде, и то:

а) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

б) ако раднику не престане радни однос у смислу члана 129. став 2. овог закона.

Члан 144.

(1) Послодавац може раднику за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 129. став 2) и члана 131. став 2. овог закона да, умјесто отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде плате, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

(2) Мјера удаљења са рада из става 1. овог члана може да се изрекне у трајању од три до пет радних дана.

Х ПРАВА РАДНИКА КОД ПРОМЈЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 145.

У случају статусне промјене код послодавца, односно промјене послодавца, у складу са законом, послодавац сљедбеник преузима од послодавца претходника општи акт и све уговоре о раду који важе на дан промјене послодавца.

Члан 146.

Послодавац претходник дужан је да послодавца сљедбеника потпуно и истинито обавијести о правима и обавезама из општег акта и уговора о раду који се преносе.

Члан 147

(1) Послодавац претходник дужан је да о преношењу уговора о раду на послодавца сљедбеника писменим путем обавести раднике чији се уговори о раду преносе.

(2) Ако радник одбије пренос уговора о раду или се не изјасни у року од пет радних дана од дана достављања обавјештења из става 1. овог члана, послодавац претходник може раднику да откаже уговор о раду.

Члан 148

Послодавац сљедбеник дужан је да примјењује општи акт послодавца претходника најмање годину дана од дана промјене послодавца, осим ако прије истека тог рока:

- а) истекне вријеме на које је донешен општи акт;
- б) код послодавца сљедбеника буде донешен нови општи акт.

Члан 149.

(1) Послодавац претходник и послодавац сљедбеник дужни су да најмање 15 дана прије промјене послодавца, обавијесте репрезентативни синдикат код послодавца о:

- а) датуму или предложеном датуму промјене послодавца;
- б) разлозима за промену послодавца;
- в) правним, економским и социјалним последицама промјене послодавца на положај запослених и мјерама за њихово ублажавање.

(2) Послодавац претходник и послодавац сљедбеник дужни су да, најмање 15 дана прије промјене послодавца, у сарадњи са репрезентативним синдикатом, предузму мере у циљу ублажавања социјално-економских посљедица на положај радника.

(3) Ако код послодавца не постоји репрезентативни синдикат, запослени имају право да буду непосредно обавјештени о околностима из става 1. овог члана.

Члан 150.

Одредбе чл. 145. до 149. овог закона примењују се и у случају промјене власништва над капиталом привредног друштва или другог правног лица.

XI ВИШАК РАДНИКА

Члан 151.

(1) Послодавац је дужан да донесе програм рјешавања вишка радника (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промјена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом радника који су у радном односу на неодређено вријеме, и то за најмање:

а) 10 радника код послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено време;

б) 10% радника код послодавца који има у радном односу најмање 100, а највише 300 запослених на неодређено време;

в) 30 радника код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време.

(2) Програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 радника у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

Члан 152.

Послодавац је дужан да, прије доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и Заводом за запошљавање, предузме одговарајуће мјере за ново запошљавање вишка радника.

Члан 153.

(1) Програм садржи:

а) разлоге престанка потребе за радом радника;

б) укупан број радника код послодавца;

в) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања радника који су вишак и послове које обављају;

г) критеријуме за утврђивање вишка радника;

д) мјере за запошљавање: премјештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мјере;

ђ) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;

ж) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

(2) Послодавац је дужан да прједлог програма достави синдикату из члана 215. овог закона и Заводу за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања приједлога програма, ради давања мишљења.

(3) Програм доноси управни одбор, а код послодавца код кога није образован управни одбор - директор, односно предузетник.

Члан 154.

(1) Синдикат из члана 215. овог закона дужан је да достави мишљење на прједлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

(2) Завод за запошљавање је дужан да, у року из става 1. овог члана, достави послодавцу прједлог мјера у циљу да се спријечи или на најмању меру смањи број отказа уговора о раду, односно обезбиједи преквалификација, доквалификација, самозапошљавање и друге мере за ново запошљавање вишка радника.

(3) Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир приједлоге Завода за запошљавање и мишљење синдиката, и да их обавјести о свом ставу у року од осам дана од дана достављања приједлога и мишљења.

Члан 155.

Критеријум за утврђивање вишка радника не може да буде одсуствовање радника са рада због привремене спријечености за рад, трудноће, породилског одсуства, њега дјетета и посебне њега дјетета.

Члан 156.

(1) Послодавац је дужан да прије отказа уговора о раду, у смислу члана 174. тачка б) овог закона, раднику исплати отпремнину у висини утврђеној општим актом или уговором о раду.

(2) Отпремнина не може бити нижа од трећине плате радника за сваку навршену годину рада.

(3) Платом у смислу става 2. овог члана сматра се просјечна мјесечна плата радника исплаћена за последња три мјесеца која претходе мјесецу у којем се исплаћује отпремнина.

Члан 158.

(1) Радник коме послодавац после исплате отпремнине из члана 156. овог закона откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

(2) Ако послодавац у року од једне године од дана престанка радног односа из става 151. овог закона намјерава да запосли одређени број радника са истим стручним квалификацијама које имају радници којима је престао радни однос, дужан је да, прије заснивања радног односа са другим лицима понуди запослење радницима којима је отказао уговор о раду.

XII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ ПОСЛОДАВЦУ

Члан 159.

Радник који је засновао радни однос с пуним радним временом не може, без сагласности послодавца, да за свој или туђи рачун уговара или обавља послове из дјелатности које обавља послодавац.

Члан 160

(1) Ако радник на раду оствари изум, иновацију, техничко унапређење или други проналазак из дјелатности коју обавља послодавац, дужан је да о томе обавијести послодавца и да му, по праву првенства, понуди откуп проналаска, ако уговором о раду није другачије одређено.

(2) Ако се послодавац у року од 60 дана не одазове на понуду за откуп проналаска, или изјави да нема интереса за проналазак, радник слободно располаже проналаском, с тим што је дужан да у том року и за вријеме преговора с послодавцем проналазак чува као тајну.

Члан 161.

(1) Послодавац се може споразумјети с радником да се радник за одређено вријеме након престанка радног односа, а најдуже до једне године, не може запослити код другог послодавца на територији Републике или на ужем подручју, односно да не може, за свој или туђи рачун, на истој територији, односно подручју обављати или уговарати послове којима се конкурише послодавцу.

(2) Радник се не може обавезати према послодавцу у смислу става 1. овог члана ако је до престанка радног односа радника дошло због повреде уговора о раду од стране послодавца.

(3) За вријеме трајања обавеза из става 1. овог члана, радник има право на накнаду, која не може бити мања од 50% просјечне плате коју је радник остварио у току последњих шест мјесеци рада код послодавца. Ако се послодавац и радник другачије не споразумију, ова накнада исплаћује се раднику у једнократном износу.

XIII ИЗМЈЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Измјена садржаја уговора о раду

Члан 162.

(1) Послодавац може раднику да понуди измјену садржаја уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора), уколико при закључивања уговора о раду није уговорен начин распоређивања за вријеме трајања уговора:

а) ради премјештаја у друго мјесто рада код истог послодавца, у складу са чланом 164. овог закона;

б) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 165. овог закона;

в) ако је раднику који је вишак обезбиједио остваривање права из члана 153. став 1. тачка д) овог закона;

г) ако је дошло до промјена у плати, новчаним накнадама и другим примањима радника по основу рада,

д) у другим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду.

(2) Одговарајућим послом у смислу става 1. тачка б) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтјева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 163.

(1) Уз понуду за закључивање анекса уговора послодавац је дужан да раднику у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок у коме радник треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

(2) Радник је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који одреди послодавац, а који не може бити краћи од осам радних дана.

(3) Сматра се да је радник одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из става 2. овог члана.

(4) Ако радник прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора.

2. Премештај у друго мјесто рада

Члан 164.

(1) Радник може да буде премјештен у друго место рада:

а) ако је дјелатност послодавца такве природе да се рад обавља у мјестима ван сједишта послодавца, односно његовог организационог дела;

б) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се прјемешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цјене превозне карте у јавном саобраћају.

(2) Радник може да буде премјештен у друго мјесто рада ван случајева из става 1. овог члана само уз свој пристанак.

3. Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 165.

(1) Радник може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

(2) Радник може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана и у другим случајевима утврђеним општим актом или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

(3) Радник може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго мјесто рада ако су испуњени услови из члана 164. став 1. тачка б) овог закона.

(4) Радник са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено вријеме.

(5) Уговором о раду из става 4. овог члана раднику се не могу утврдити мања права од права која је имао код послодавца који га је упутио на рад.

(6) По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца радник има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

4. Упућивање радника на рад у страну земљу

Члан 166.

(1) Послодавац може радника упутити на рад у страну земљу у којој послодавац обавља дио своје дјелатности, под условом да послови које радник треба да обавља одговарају његовим стручним и радним способностима и да се са радником споразумије о следећем:

- а) трајању рада у страној земљи,
 - б) условима смјештаја радника за вријеме боравка у страној земљи, ако је то потребно,
 - в) валути у којој ће се раднику исплаћивати плата и друга примања по основу рада у страној земљи, као и роковима и начину исплате,
 - г) условима одласка и повратка радника са рада у страној земљи.
- (2) Послодавац је дужан да радника, прије одласка на рад у страну земљу, упозна о прописима који ће се примјењивати код остваривања његових права и обавеза за вријеме рада у страној земљи.
- (3) Страном земљом, у смислу става 1. овог члана, не сматра се Федерација Босне и Херцеговине.

XIV – ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 167.

Радни однос престаје:

- а) истеком рока на који је заснован,
- б) кад радник наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања,
- в) споразумом између радника и послодавца,
- г) отказом уговора о раду од стране послодавца или радника,
- д) на захтјев родитеља или старатеља радника млађег од 18 година живота;
- ђ) смрћу радника и
- е) у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 168.

Раднику престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

- а) ако је на начин прописан законом утврђено да је код радника дошло до губитка радне способности, са даном губитка радне способности односно са даном достављања налаза и мишљења о губитку радне способности послодавцу;
- б) ако буде осуђен на безусловну казну затвора или на мјеру безбиједности, васпитну или заштитну мјеру у трајању дужем од шест мјесеци, са даном почетка извршења казне, односно мјере, ако због извршења мјере радник мора одсуствовати с рада,
- в) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест мјесеци са даном ступања на издржавање казне и
- г) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

Члан 169.

Радни однос са уговореним временом трајања престаје истеком посљедњег дана уговореног рока.

Члан 170.

(1) Радни однос престаје навршењем година живота и година стажа осигурања и то кад радник наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

2. Споразумни престанак радног односа

Члана 171.

(1) Радни однос може да престане на основу писаног споразума послодавца и радника.

(2) Прије потписивања споразума, послодавац је дужан да радника писаним путем обавјести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

3. Отказ уговора о раду од стране радника

Члан 172.

(1) Радник има право да послодавцу откаже уговор о раду ако послодавац изврши повреду својих обавеза које произилазе из уговора о раду, ако су те повреде такве природе да се с основом не може очекивати да радник настави рад код послодавца, као и у случају када радник жели да прекине радни однос код послодавца.

(2) Отказ уговора о раду по овом основу радник може дати најдаље у року од 15 дана од дана када је сазнао да је послодавац извршио повреду обавеза из уговора о раду.

Члан 173.

Отказ уговора о раду радник доставља послодавцу у писменом облику, у коме је дужан да изнесе разлоге због којих даје отказ уговора.

2. Отказ уговора о раду од стране послодавца

Члан 174.

(1) Послодавац може отказати уговор о раду раднику:

- а) ако радник изврши тежу повреду радних обавеза из члана 129. овог закона,
- б) ако се из економских, организационих и технолошких разлога укаже потреба за престанком рада радника,
- в) ако радник, с обзиром на своје стручне и радне способности, не може успјешно извршавати радне обавезе из уговора о раду,
- г) ако се радник, у року од пет радних дана од дана истека неплаћеног одсуства или мировања права из радног односа, не врати на рад.
- д) ако учини кривично дјело на раду и у вези са радом,
- ђ) ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 163. овог закона

(2) Отказ уговора о раду у случајевима из тч. б) и в) става 1. овог члана послодавац може дати ако, с обзиром на своје економско стање, производне и друге радне капацитете и организацију рада, као и радне способности радника, не може раднику обезбиједити други одговарајући посао.

(3) Стручне и радне способности радника из става 1. тачка в) утврђује стручна комисија код послодавца.

Члан 175.

(1) Отказ уговора о раду послодавац даје у писменом облику, уз навођење разлога због којих отказује уговор.

(2) Примјерак акта којим отказује уговор о раду послодавац је дужан да достави раднику.

Члан 176.

(1) Ако послодавац раднику даје отказ уговора о раду због теже повреде радних обавеза, дужан је да раднику омогући да буде саслушан и да изнесе своју одбрану, уколико је то могуће с обзиром на околности, као и да размотри мишљење синдиката или савјета радника, ако му је мишљење достављено прије доношења коначне одлуке.

(2) Послодавац може дати отказ уговора о раду из разлога наведених у ставу 1. овог члана у року од 30 дана од дана сазнања за повреду радних обавеза и за учиниоца повреде.

(3) У случају спора пред надлежним судом, послодавац је дужан да докаже постојање разлога за отказ уговора о раду.

Члан 177.

У току трајања судског спора о отказу уговора о раду, надлежни суд може, на захтјев радника, ако оцијени да се очито ради о незаконитом отказу уговора о раду, или ако се ради о отказу уговора о раду представнику радника супротно члану 179. овог закона, одлучити да се радник привремено врати на посао, до окончања спора.

Члан 178.

Ако надлежни суд утврди да је отказ уговора о раду, који је послодавац дао раднику незаконит, наложиће послодавцу да радника врати на рад и распореди на послове које је обављао прије отказа уговора о раду или на друге послове који одговарају стручним и радним способностима радника, као и да му исплати накнаду на име изгубљене плате и других примања на које радник има право према општем акту и уговору о раду.

Члан 179.

(1) Послодавац може отказати уговор о раду изабраном представнику радника у савјету радника или у органима синдиката за вријеме обављања његове само уз претходну сагласност министра.

(2) Изабрани представници радника у смислу става 1. су: предсједник савјета радника, предсједник репрезентативне синдикалне организације организоване код послодавца, изабрани представник радника у органима репрезентативног синдиката организованог на вишем нивоу.

Члан 180.

Послодавац не може раднику да откаже уговор о раду у смислу члана 174. став 1. тачка б). за вријеме трудноће, породилског одсуства, родитељског одсуства и скраћеног рада ради њега дјетета.

5. Отказни рок

Члан 181.

(1) Код престанка радног односа, радник има право на отказни рок, осим ако му престаје радни однос у случајевима из члана 174. став 1. тач. а) и г) овог закона.

(2) Отказни рок не може бити краћи од 15 календарских дана ако отказ уговора о раду даје радник, нити краћи од 30 календарских дана ако отказ уговора о раду даје послодавац. Отказни рок почиње тећи од дана уручења отказа раднику, односно послодавцу.

(3) Општим актом и уговором о раду ближе се уређују случајеви и услови за отказни рок, трајање отказног рока и друга питања у вези са правима и обавезама радника и послодавца за вријеме отказног рока.

(4) Ако отказ уговора о раду даје послодавац, актима из става 2. овог члана одређује се дужи отказни рок за раднике са дужим радним стажом.

Члан 182.

(1) Ако радник, на захтјев послодавца, престане да ради прије истека прописаног отказног рока, послодавац је дужан да му исплати накнаду плате и призна сва права по основу рада као да је радио до истека отказног рока.

(2) За вријеме за које је остварио накнаду плате у смислу става 1. овог члана, радник нема право на накнаду која се обезбјеђује незапосленим лицима према прописима о запошљавању.

(3) Послодавац је дужан да раднику омогући да за вријеме отказног рока користи један слободан дан у седмици ради тражења новог запослења.

6. Отпремнина

Члан 183.

(1) Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, а којем радни однос престаје отказом уговора о раду од стране послодавца, након најмање двије године непрекидног рада код послодавца, послодавац је дужан да исплати отпремнину, осим ако му радни однос престаје отказом уговора о раду у случајевима из члана 174. став 1. тачка а) и г) овог закона.

(2) Висина отпремнине из става 1. овог члана утврђује се општим актом и уговором о раду, а зависи од дужне рада радника код послодавца, и износи најмање у висини једне трећине просјечне мјесечне плате радника исплаћене у последња три мјесеца прије престанка уговора о раду, за сваку навршену годину рада код послодавца.

(3) Изузетно од става 2. овог члана, послодавац и радник се могу споразумјети да се раднику обезбједи неки други вид накнаде умјесто отпремнине.

(4) Право на отпремнину или новчану накнаду радника у другим случајевима престанка радног односа утврђује се општим.

(5) О начину и роковима исплате отпремнине послодавац и радник могу закључити посебан споразум.

Члан 184.

(1) Радни однос радника малђег од 18 година живота престаје на захтјев родитеља или старатеља, са даном који наведен у захтјеву.

(2) У колико у захтјеву није наведен дан престанка радног односа, радни однос престаје даном подношења захтјева.

Члан 185.

Радни однос престаје смрћу радника, даном смрти или даном сазнања за његову смрт.

XV ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Члан 186.

(1) О правима и обавезама радника из радног односа, у складу са законом, општим актом и уговором о раду, одлучује пословодни орган послодавца (директор) или друго лице одређено статутом или актом о оснивању.

(2) Овлашћено лице из става 1. овог члана може, путем писмене пуномоћи, овластити друго пунољетно и пословно способно лице да одлучује о свим или појединим правима и обавезама из радног односа.

Члан 187.

Раднику се у писаном облику доставља рјешење о оствривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном лијеку, осим у случају из члана 163. став 1. овог закона.

Члан 188.

(1) Радник који сматра да му је послодавац повриједио право из радног односа, може поднијети захтјев послодавцу да му обезбједи остваривање тог права.

(2) Захтјев из става 1. овог члана може се поднијети у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од три мјесеца од дана учињене повреде.

(3) Подношење захтјева за заштиту права у смислу става 1. овог члана не одлаже извршење рјешења или радње против којих је радник поднио захтјев за заштиту права, осим ако се ради о одбијању радника да ради на пословима при чијем обављању постоји непосредна опасност по живот или теже нарушавање здравља радника или трећих лица.

(4) Захтјев за заштиту права радник може поднијети послодавцу у писменом облику или усмено.

(5) Послодавац је дужан да одлучи о захтјеву радника у року од 30 дана од дана достављања захтјева, а ако у том року не одлучи, сматраће се да је захтјев прихваћен.

Члан 189.

(1) Радник који сматра да му је послодавац повриједио право из радног односа, може да поднесе тужбу надлежном суду за заштиту тог права.

(2) Право на подношење тужбе није условљено претходним обраћањем радника послодавцу за заштиту права.

(3) Тужбу за заштиту права радник може поднијети у року од три мјесеца од дана сазнања за повреду права, а најкасније у року од шест мјесеци од дана учињене повреде.

Члан 190.

(1) Општим актом може се предвидјети поступак споразумног рјешавања спорних питања између радника и послодавца.

(2) Радник и послодавац могу спорно питање да изнесу пред арбитражу.

(3) Састав арбитраже и поступак пред арбитражом уређују се колективним уговором и правилником о раду.

(4) Одлука арбитраже о спорном питању коначна је и обавезујућа за радника и послодавца.

Члан 191.

(1) Независно од поступка за заштиту права који је покренуо код послодавца, надлежног суда или пред арбитражом, радник може тражити заштиту права код надлежног инспектора рада.

(2) Ако је радник покренуо поступак за заштиту права код надлежног суда, инспектор рада може обуставити од извршења акт или радњу послодавца док суд не донесе коначну одлуку о спорном питању.

(3) Радник се може обратити инспектору рада ради заштите права у року од мјесец дана од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од три мјесеца од дана учињене повреде.

Члан 192.

Ако се истовремено најмање 10 радника, или најмање 10% од укупног броја запослених радника, обратило послодавцу за заштиту права из радног односа, послодавац је дужан да затражи и размотри мишљење синдиката или савјета радника ако код послодавца није успостављен синдикат.

XVI РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА

Члан 193.

(1) Послодавац може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са:

- а) незапосленим лицем;
 - б) запосленим који ради непуно радно врјеме - до пуног радног времена;
 - в) корисником старосне пензије.
- (2) Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

Члан 194.

Послодавац може за обављање привремених и повремених послова да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге.

Члан 195.

(1) Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о дјелу, ради обављања послова који су ван дјелатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

(2) Уговор о дјелу може да се закључи и са лицем које обавља умјетничку или другу дјелатност у области културе у складу са законом.

(3) Уговор из става 2. овог члана мора да буде у сагласности са посебним колективним уговором за лица која самостално обављају дјелатност у области умјетности и културе, ако је такав колективни уговор закључен.

(4) Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

Члан 196.

(1) Послодавац може да закључи уговор са одређеним лицем ради обављања послова заступања или посредовања.

(2) Уговором о заступању или посредовању утврђује се право на накнаду за заступање или посредовање и друга међусобна права, обавезе и одговорности лица које обавља послове заступања или посредовања и послодавца, у складу са законом.

(3) Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

Члан 197.

(1) Послодавац може да закључи уговор о стручном оспособљавању и усавршавању са лицем које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци, односно да обави специјализацију, за вријеме утврђено програмом усавршавања, односно специјализације.

(2) Послодавац може лицу из става 1. овог члана да обезбиједи новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

(3) Новчана накнада из става 2. овог члана не сматра се платом у смислу овог закона.

(4) Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

Члан 198.

(1) Радник који је закључио уговор о раду с пуним радним временом може, без сагласности послодавца, закључити уговор о раду са још једним послодавцем за рад до половине пуног радног времена под условом да се радно вријеме радника код тих послодаваца временски не подудара и да се не ради о обављању послова из члана 159. овог закона.

(2) Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

(3) Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

XVII ПРИВРЕМЕНО ЗАПОШЉАВАЊЕ

1. Агенција за привремено запошљавање

Члан 199.

(1) Агенција за привремено запошљавање (у даљем тексту: Агенција) је послодавац, који на основу споразума о уступању радника, уступа радника (у даљем тексту: уступљени радник) другом послодавцу (у даљем тексту: корисник) за привремено обављање послова.

(2) Агенција може обављати послове уступања радника корисницима под условом да те послове обавља као једину дјелатност, да је регистрована према посебном пропису и уписана у евиденцију министарства.

(3) Агенција не може обављати послове уступања радника корисницима прије уписа у евиденцију министарства.

2. Споразум о уступању радника

Члан 200.

(1) Споразум о уступању радника између Агенције и корисника мора бити у писаном облику.

(2) Споразум из става 1. овога члана, поред општих услова пословања Агенције, мора да садржи и податке о:

- а) броју уступљених радника који су потребни кориснику,
- б) времену на које се радници уступају,
- в) мјесту рада,
- г) пословима које ће уступљени радници обављати, те знањима и вјештинама потребним за њихово обављање,
- д) условима рада који се односе на радна мјеста на којима ће уступљени радници обављати послове,
- ђ) времену и начину на који корисник мора испоставити Агенцији обрачун за исплату плате,

е) прописима који се код корисника примјењују на утврђивање плате и

ж) лицу које је овлашћено за заступање корисника према уступљеним радницима.

(3) У случају уступања радника кориснику у иностранству, споразум из става 1. овог члана, уз податке из става 2. овога члана, мора да садржи и податке о:

- а) законодавству које се примјењује на радни однос уступљеног радника,
- б) правима уступљеног радника која се остварују на основу овог и других закона Републике и која је корисник дужан обезбиједити уступљеном раднику и
- в) обавези плаћања трошкова враћања у земљу.

(4) Споразум из става 1. овога члана не може се закључити:

- а) за замјену радника код корисника код којег се проводи штрајк,
- б) ако је корисник у претходном периоду од шест мјесеци отказао уговоре о раду због економских тешкоћа радницима који су радили на пословима за чије се обављање тражи уступање радника,
- в) за обављање послова из чланка 60. ст 1. овога Закона,
- г) за уступање радника другој агенцији, и
- д) у другим случајевима утврђеним колективним уговором који обавезује корисника.

3. Уговор о раду за привремено обављање послова

Члан 201.

(1) Уговор о раду за привремено обављање послова, Агенција може закључити с радником на одређено или неодређено вријеме.

(2) Уговор из става 1. овог члана, осим података из члана 35. става 1. и члана 166. став 1. овог закона када Агенција уступа радника кориснику у иностранство, мора да садржи и слиједеће податке:

- а) да се уговор закључују ради уступања радника за привремено обављање послова код корисника,

- б) навођење послова за чије се обављање радник уступа,
- в) обавезе Агенције према раднику у вријеме када је уступљен кориснику.

(3) У вријеме када радник није уступљен кориснику, радник који је у радном односу у агенцији има право на накнаду плате у висини утврђеној чланом 123. став 1. овог закона.

(4) Уговор из става 1. овога члана који се закључује на одређено вријеме које је једнако времену на које се радник уступа кориснику, мора да садржи податке о:

- а) странкама те њиховом пребивалишту, односно сједишту,
- б) очекиваном трајању уговора,
- в) сједишту корисника,
- г) мјесту рада,
- д) пословима које ће уступљени радник обављати,
- ђ) датуму почетка и завршетка рада,
- е) плати, додацима на плату и периодима исплате плате,
- ж) трајању редовног дневног и седмичног радног времена.

(5) Уговорена плата и друга права уступљеног радника не смију бити утврђени у износу мањем, односно неповољнијем, од плате односно других права радника запосленог код корисника на истим пословима које би уступљени радник остварио да је закључио уговор о раду с корисником.

(6) Ако се плата, односно друга права не могу утврдити у складу са ставом 5. овог члана, исти се утврђују споразумом о уступању радника.

4. Отказ уговора о раду за привремено обављање послова

Члан 202.

(1) На отказивање уговора о раду за привремено обављање послова не примјењују се одредбе овога Закона о збрињавању вишка радника.

(2) Уговор о раду за привремено обављање послова Агенција може уступљеном раднику отказати и прије истека времена на које је закључен у случају постојања разлога из члана 129 . става 1. овог Закона насталих код корисника и ако корисник о томе обавијести Агенцију писменим путем у року од осам дана од дана сазнања за постојање разлога за отказ уговора.

(3) Престанак потребе за уступљеним радником код корисника прије истека времена на које је уступљен не може бити разлог за отказ уговора о раду за привремено обављање послова.

(4) Уступљени радник који сматра да му је за вријеме рада код корисника повријеђено неко право из радног односа, заштиту повријеђеног права остварује код Агенције на начин утврђен одредбом члана 189. овога Закона.

5. Ограничење времена уступања радника

Члан 203.

Агенција не може радника уступати кориснику за обављање истих послова са прекидима дуже од једне године.

Прекид краћи од једног мјесеца не сматра се прекидом времена из става 1. овог члана.

6. Обавезе Агенције према уступљеном раднику

Члан 204.

(1) Прије упућивања уступљеног радника кориснику, агенција му је дужна уручити уговор о раду из члана 201. став 1. овога Закона, односно упутницу, ако с уступљеним радником има закључен уговор о раду на неодређено вријеме или уговор о раду на одређено вријеме у трајању дужем од времена на које се радник уступа кориснику.

(2) Упутница из става 1. овога члана мора да садржи податке из члана 201. став 2. овог закона.

(3) Прије упућивања уступљеног радника кориснику, Агенција га је дужна упознати с посебним професионалним знањима или вјештинама за обављање посла код корисника, као и са свим ризицима обављања посла, а који се односе на заштиту здравља и безбиједност на раду и у ту сврху, дужна је уступљеног радника оспособити према прописима о заштити здравља и безбиједности на раду, осим ако споразумом о уступању радника није уговорено да те обавезе изврши корисник.

(4) Агенција је дужна уступљеног радника усавршавати и упознавати с новим технологијама рада за обављање послова за које је уговорено уступање радника, осим ако споразумом о уступању ту обавезу није преузео корисник.

(5) Агенција је дужна уступљеном раднику исплатити уговорену плату за обављени рад код корисника и у случају када корисник не испостави Агенцији обрачун за исплату плате.

7. Обавезе корисника

Члан 205.

(1) Корисник се у односу на уступљеног радника сматра послодавцем у смислу обавеза примјене одредби овог и других закона и прописа којима су уређени заштита здравља и безбиједност на раду и посебна заштита одређених група радника.

(2) Корисник је дужан најмање једном годишње обавијестити савјет радника о разлозима узимања на рад уступљених радника, као и уступљене раднике о слободним радним мјестима за које испуњавају услове.

8. Накнада штете

Члан 206.

(1) Штету коју уступљени радник причини трећем лицу на раду или у вези с радом код корисника, дужан је накнадити корисник који се у односу на регресну одговорност уступљеног радника сматра послодавцем.

(2) За штету коју уступљени радник на раду или у вези с радом причини кориснику, одговара Агенција, у складу са општим прописима о одговорности.

(3) Ако уступљени радник претрпи штету на раду или у вези с радом код корисника, накнаду штете може потраживати од Агенције или корисника у складу с одредбом члана 136.овог Закона.

9. Евиденција

Члан 207.

(1) Пријаву за упис у евиденцију Агенција подноси министарству у писаном облику.

(2) Уз пријаву у евиденцију, Агенција мора доставити доказ да је регистрована према посебном пропису.

(3) О пријави у евиденцију, министарство издаје потврду која садржи број под којим је Агенција уписана и датум уписа у евиденцију.

(4) Агенција је дужна да у правном промету, на пословним исправама, актима и уговорима наведе број под којим је уписана у евиденцију министарства.

(5) Потврду из става 3. овога члана министарство издаје у три иста примјерка, од којих се један доставља инспекцији рада.

(3) Садржину и поступак евидентирања Агенција прописује министар.

XVIII ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДНИКА И ПОСЛОДАВАЦА

1. Савјет радника

Члан 208

(1) Код послодавца који редовно запошљава најмање 15 радника, радници могу да успоставе савјет радника, који их представља и штити њихове интересе и права из радног односа код послодавца.

(2) Савјет радника састоји се од пет до 15 чланова.

(3) Чланове савјета радника радници бирају личним изјашњавањем.

Члан 209.

(1) О успостављању савјета радника може одлучити најмање једна трећина укупног броја радника запослених код послодавца.

(2) Послодавац се не може мијешати нити утицати на право радника да успоставе савјет радника.

Члан 210

(1) Савјет радника даје мишљења и приједлоге послодавцу у вези са доношењем и примјеном правилника о раду, рјешавањем одређених економских и социјалних права радника, стручним оспособљавањем и усавршавањем радника, организовањем одређених видова друштвеног стандарда радника, планирањем годишњих одмора и другим питањима од значаја за остваривање права радника, у складу са законом, колективним уговором и правилником о раду.

(2) Функција савјета радника је савјетодавна и не може утицати на право и положај синдиката у заштити колективних и појединачних права радника – чланова тог синдиката.

(3) Законом се ближе уређује начин избора, састав, овлашћења и друга питања у вези са успостављањем и радом савјета радника.

2. Оснивање синдиката и удружења послодаваца

Члан 211.

(1) Радници имају право да по свом слободном избору организују синдикат и да се у њега учлањују, у складу са статутом и правилима синдиката.

(2) Послодавци имају право да по свом слободном избору организују одговарајућа удружења послодаваца и да се у њих учлањују, у складу са статутом и правилима тих удружења.

(3) Синдикат и удружења послодаваца оснивају се без икакве претходне сагласности било ког државног органа.

Члан 212.

Радници, односно послодавци, слободно одлучују о свом иступању из синдиката, односно из удружења послодаваца.

Члан 213.

(1) Послодавцима и удружењима послодаваца, када дјелују у своје име или путем другог лица, члана или заступника, забрањено је да се мијешају у организовање и рад синдиката, или да, уз давање материјалне или друге подршке синдикату, контролишу његов рад.

(2) Синдикату, када дјелује у сопствено име или путем другог лица, члана или заступника, забрањено је да се мијеша у организовање, рад и управљање удружењем послодаваца.

Члан 214.

(1) Законита дјелатност синдиката и удружења послодаваца не може се трајно нити привремено забранити.

(2) Синдикалне организације уписују се у регистар синдикалних организација, који прописује и води Министарство рада и борачко - инвалидске (у даљем тексту. министарство).

4. Репрезентативност синдиката

Члан 215.

Синдикат се сматра репрезентативним:

- а) ако је основан и дјелује на начелима синдикалног организовања и дјеловања;
- б) ако је независан од државних органа и послодаваца;
- в) ако се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора;
- г) ако има потребан број чланова на основу приступница у складу са чл. 216. и 217. овог закона;
- д) ако је уписан у регистар у складу са законом и другим прописима.

Члан 216.

Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се синдикат који испуњава услове из члана 207. овог закона и у који је учлањено не мање од 20% запослених од укупног броја запослених код послодавца.

Члан 217.

(1) Репрезентативним синдикатом у грани или дјелатности сматра се синдикат који испуњава услове из члана 215. овог закона и у који је учлањено не мање од 20% од укупно запослених у тој грани или дјелатности.

(2) Репрезентативним синдикатом на нивоу Републике сматра се синдикат који испуњава услове из члана 215. став 1. тачка а), б), в), и д), овог закона и у који је учлањено не мање од 20% од укупно запослених у Републици, према подацима Републичког завода за статистику.

5. Репрезентативност удружења послодаваца

Члан 218.

Удружење послодаваца сматра се репрезентативним:

- а) ако је уписано у регистар у складу са законом;
- б) ако има потребан број запослених код послодаваца – чланова удружења послодаваца у складу са чланом 219. овог закона.

Члан 219.

Репрезентативним удружењем послодаваца у смислу овог закона сматра се удружење послодаваца у које је учлањено не мање од 20% послодаваца од укупног броја послодаваца у привредним гранама или дјелатностима, на нивоу Републике, под условом да ти послодавци запошљавају не мање од 20% запослених од укупног броја запослених у привредним гранама или дјелатностима на нивоу Републике.

6. Утврђивање репрезентативности синдиката и послодаваца.

Члан 220.

(1) Репрезентативност синдиката код послодаваца утврђује послодавац у присуству представника заинтересованих синдиката у складу са овим законом.

(2) Синдикат може да поднесе захтјев за утврђивање репрезентативности Одбору за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца (у даљем тексту: Одбор):

а) ако му није утврђена репрезентативност у смислу става 1. овог члана у року од 15 дана од дана подношења захтјева;

б) ако сматра да репрезентативност синдиката није утврђена у складу са овим законом.

(3) Репрезентативност из става 2. овог члана на приједлог Одбора утврђује министар.

Члан 221.

Репрезентативност синдиката за територију Републике, односно у грани или дјелатности и репрезентативност удружења послодаваца на нивоу Републике, односно у грани или дјелатности, утврђује министар на приједлог Одбора, у складу са овим законом.

Члан 222.

(1) Одбор чине по три представника Владе Републике Српске (у даљем тексту: Влада), репрезентативног синдиката и репрезентативног удружења послодаваца, који се именују на четири године.

(2) Представнике Владе именује Влада на приједлог министра, а представнике синдиката и удружења послодаваца именују репрезентативни синдикати и удружење послодаваца организованих на нивоу Републике.

(3) Административно – стручне послове за Одбор обавља министарство.

(4) Чланство у Одбору по правилу ће одражавати равноправну заступљеност полова.

Члан 223.

(1) Захтјев за утврђивање репрезентативности у смислу члана 220. став 1. овог закона синдикат подноси послодавцу.

(2) Уз захтјев се подноси доказ о испуњавању услова репрезентативности из члана 215. став 1. тачка г) и д).

(3) У поступку утврђивања репрезентативности синдиката код послодавца учествују и представници синдиката основаних код послодавца.

(4) О захтјеву послодавац одлучује рјешењем на основу поднесених доказа о испуњавању услова репрезентативности, у року од 15 дана од дана подношења захтјева.

Члан 224.

(1) Захтјев за утврђивање репрезентативности у смислу члана 216. и 219. овог закона синдикат, односно удружење послодаваца, подноси Одбору.

(2) Уз захтјев се подноси доказ о испуњавању услова репрезентативности из члана 215., 217., 218. и 219., те изјава лица овлашћеног за заступање синдиката, односно послодавца, о броју чланова.

(3) Укупан број запослених и послодаваца на територији Републике, односно у грани или дјелатности утврђује се на основу података Завода за статистику, односно другог органа који води одговарајућу евиденцију.

(4) Укупан број запослених код послодавца утврђује се на основу потврде послодавца.

(5) Послодавац је дужан да на захтјев синдиката изда потврду о броју запослених.

Члан 225.

Поступак за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца спроводи се у складу са одредбама Закона о општем управном поступку («Службени гласник Републике Српске», број 13/02).

7. Преиспитивање утврђене репрезентативности

Члан 226.

(1) Синдикат, послодавци и удружење послодаваца, могу поднијети након годину дана захтјев за преиспитивање утврђене репрезентативности, уколико сматрају да су промјењене чињенице на основу којих је утврђена репрезентативност.

(2) Преиспитивање репрезентативности синдиката код послодавца, утврђене рјешењем послодавца, односно министра, покреће се на захтјев послодавца или на захтјев

другог синдиката код тог послодавца. Захтјев за преиспитивање може поднијети и грански синдикат у који је учлањен синдикат код послодавца.

(3) Захтјев за преиспитивање репрезентативности синдиката на нивоу Републике, гране или дјелатности, може да поднесе синдикат основан на истом нивоу синдиката чија репрезентативност се преиспитује.

(4) Захтјев за преиспитивање репрезентативности удружења послодаваца на нивоу Републике, гране или дјелатности може да поднесе удружење послодаваца основано на нивоу удружења послодаваца чија репрезентативност се преиспитује.

Члан 227.

(1) Захтјев за преиспитивање репрезентативности синдиката основаног на нивоу послодавца, подноси се послодавцу код којег је основан синдикат.

(2) У захтјеву се наводи назив синдиката, број акта о регистрацији, разлози због којих се захтјева преиспитивање репрезентативности и докази који на то указују.

(3) Послодавац је дужан да у року од осам дана од дана пријема захтјева исти достави синдикату чија репрезентативност се преиспитује ради доказивања постојеће репрезентативности у складу са овим законом.

(4) Синдикат је дужан да у року од 15 дана од дана пријема захтјева из става 3. овог члана достави послодавцу доказе о испуњавању услова репрезентативности.

Члан 228.

(1) Захтјев за преиспитивање репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца на нивоу Републике, гране или дјелатности подноси се Одбору и садржи ниво оснивања, број акта о регистрацији и доказе који на то указују.

(2) Одбор је дужан у року од 15 дана од дана пријема захтјева исти доставити синдикату, односно удружењу послодаваца чија репрезентативност се преиспитује ради доказивања постојеће репрезентативности у складу са овим законом.

(3) Синдикат, односно удружење послодаваца дужни су да у року од 30 дана од дана пријема захтјева од стране Одбора доставе доказе о испуњавању услова репрезентативности.

(4) О основаности захтјева из члана 227. овог члана, на приједлог Одбора одлучује министар.

Члан 229.

Репрезентативни синдикат и репрезентативно удружење послодаваца учествује у процесу колективног преговарања, социјалном дијалогу и консултацијама са партнерима на нивоу свог организовања и дјеловања.

Члан 230.

Рјешење о репрезентативности и о губитку репрезентативности синдиката на нивоу Републике, гране или дјелатности, као и рјешење о репрезентативности и о губитку репрезентативности удружења послодаваца објављује се у «Службеном гласнику Републике Српске».

XIX КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

1. Садржина и облик колективног уговора

Члан 231.

Колективним уговором, у складу са законом и другим прописом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, поступак измјена и допуна колективног уговора, међусобни односи учесника колективних уговора и друга питања од значаја за уређивање односа између радника и послодаваца.

Колективни уговор закључује се у писаном облику.

2. Врсте колективних уговора

Члан 232.

- (1) Колективни уговор се закључује као општи, посебни, и појединачни.
- (2) Општи колективни уговор и посебни колективни уговор за одређену грану, групу, подгрупу или дјелатност закључују се за територију Републике.

3. Учесници у закључивању колективних уговора.

Члан 233.

(1) Општи колективни уговор закључују Влада Републике Српске, репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат основани за територију Републике.

(2) Посебни колективни уговор за грану, групу, подгрупу или дјелатност закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат основани за грану, групу, подгрупу или дјелатност за територију Републике.

(3) Појединачни колективни уговор закључују послодавац и репрезентативни синдикат код послодавца. У име послодавца колективни уговор потписује директор, односно предузетник.

Члан 234.

(1) Ако ниједан од синдиката, односно ниједно од удружења послодаваца, не испуњава услове репрезентативности у смислу овог закона, синдикати односно удружења

послодаца могу закључити споразум о удруживању ради испуњења услова репрезентативности утврђених овим законом и учествовања у закључивању колективног уговора.

(3) Учесници у закључивању колективног уговора за грану, групу, подгрупу или дјелатност, кад оцијене да је то потребно ради остваривања заједничких циљева у области економске и социјалне политике у Републици, могу одлучити да у закључивању колективног уговора учествује и министарство надлежно за послове рада.

4. Преговарање и закључивање колективних уговора.

Члан 235 .

(1) Ако у закључивању колективног уговора учествује више репрезентативних синдиката или репрезентативних удружења послодавца, односно синдикати или удружења послодаваца који су закључили споразум о удруживању из члана 234. став 1. овог закона образује се одбор за преговоре.

(2) Чланове одбора из става 1. овог члана одређују синдикати односно удружења послодавца, сразмјерно броју чланова.

Члан 236.

У поступку преговарања ради закључивања појединачног колективног уговора репрезентативни синдикат је дужан да сарађује са синдикатом у који је учлањено најмање 10% запослених код послодавца, ради изражавања интереса запослених који су учлањени у тај синдикат.

Члан 237.

Представници синдиката и послодаваца, односно удружења послодаваца, који учествују у преговарању за закључивање колективног уговора и закључују колективни уговор морају да имају овлашћење својих органа.

5. Примјена колективних уговора

Члан 239.

(1) Општи и посебни колективни уговори непосредно се примјењују и обавезују све послодавце који су у вријеме закључивања колективног уговора чланови удружења послодаваца учесника колективног уговора.

(2) Колективни уговор из става 1. овог члана обавезује и послодавце који су накнадно постали чланови удружења послодаваца учесника колективног уговора.

(3) Колективни уговор обавезује послодавце из ст. 1. и 2. овог члана шест мјесеци након иступања из удружења послодаваца учесника колективног уговора.

Члан 240

(1) Министар може да одлучи да се колективни уговор или поједине његове одредбе примењују и на послодавце који нису чланови удружења послодаваца учесника колективног уговора.

(2) Одлуку из става 1. овог члана министар може донијети ако постоји оправдани интерес, а нарочито:

а) ради остваривања економске и социјалне политике у Републици, у циљу обезбјеђивања једнаких услова рада који представљају минимум права запослених из рада и по основу рада;

б) да би се ублажиле разлике у платама у одређеној грани, групи, подгрупи или дјелатности које битно утичу на социјални и економски положај запослених што има за посљедицу нелојалну конкуренцију, под условом да колективни уговор чије се дејство проширује обавезује послодавце који запошљавају најмање 30% запослених у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности.

(3) Одлуку из става 2. овог члана министар доноси на захтев једног од учесника у закључивању колективног уговора чије се дејство проширује, а по прибављеном мишљењу Економско –социјалног савјета.

Члан 241

(1) Министар може, на захтјев послодавца или удружења послодаваца, да одлучи да се колективни уговор из члана 240. овог закона, у дјелу који се односи на плате и накнаде плате не примењује на поједине послодавце или удружења послодаваца.

(2) Послодавац, односно удружење послодаваца, могу да поднесу захтјев за изузимање од примјене колективног уговора са проширеним дејством, ако због финансијско-пословних резултата нису у могућности да примијене колективни уговор.

(3) Уз захтјев из става 2. овог члана послодавац или удружење послодаваца дужни су да доставе доказе о разлозима за изузимање од примене колективног уговора са проширеним дејством.

Члан 242.

Одлуку о изузимању од примене колективног уговора министар доноси по прибављеном мишљењу Економско –социјалног савјета.

Члан 243.

(1) Министар може ставити ван снаге одлуку о проширењу дејства колективног уговора и одлуку о изузимању од примјене колективног уговора, ако престану да постоје разлози из члана 240. став 2. и члана 241. став 2. овог закона.

(2) Одлука из става 1. овог члана доноси се по поступку за доношење одлуке о проширеном дејству колективног уговора, односно одлуке о изузимању од примјене колективног уговора.

(3) Одлука из чл. 240 и 242. овог закона престаје да важи престанком важења колективног уговора, односно појединих његових одредаба, чије је дејство проширено, односно изузето.

Члан 244.

Одлука из чл. 240. и 242. овог закона објављује се у "Службеном гласнику Републике Српске".

Члан 245

Појединачни колективни уговор обавезује и запослене код послодавца који нису чланови синдиката потписника колективног уговора.

6. Важење и отказ колективних уговора

Члан 246.

(1) Колективни уговори се закључују на период до двије године.

(2) По истеку рока из става 1. овог члана колективни уговори престају да важе, ако се учеснице колективног уговора друкчије не договоре најкасније 30 дана прије истека важења колективног уговора.

(3) Ако колективним уговором није друкчије одређено, отказни рок не може бити краћи од 30 дана.

7. Рјешавање спорова

Члан 247.

(1) Спорна питања у примјени колективних уговора може да рјешава арбитража коју образљују учесници колективног уговора, у року од 15 дана од дна настанка спора.

(2) Одлука арбитраже обавезује учеснике.

(3) Састав и начин рада арбитраже уређује се колективним уговором.

(4) Учесници у закључивању колективног уговора могу пред надлежним судом да затраже заштиту права утврђених колективним уговором.

8. Јавно објављивање и регистрација колективних уговора

Члан 248.

(1) Општи и посебни колективни уговори објављује се у «Службеном гласнику Републике Српске».

(2) Начин објављивања појединачних колективних уговора утрђује се тим колективним уговорима.

Члан 250

- (1) Колективни уговори, као и њихове измјене и допуне, региструју се код министарства
- (2) Садржину и поступак регистрације колективних уговора прописује министар.

XX ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Економско-социјални савјет

Члан 251.

- (1) Ради подстицања колективног преговарања и усклађивања интереса радника и послодаваца са циљевима и мјерама економске и социјалне политике у Републици, оснива се Економско-социјални савјет.
- (2) Састав, дјелокруг, начин рада, финансирање и друга питања од значаја за рад Економско-социјалног савјета уређују се законом.

2. Остваривање права на штрајк

Члан 252.

Радник остварује право на штрајк у складу са одредбама Закона о штрајку.

4. Радна књижица

Члан 253.

- (1) Радник мора посједовати радну књижицу коју предаје послодавцу приликом ступања на рад.
- (2) Радна књижица је јавна исправа којом се доказује вријеме проведено на раду код послодаваца.

Члан 254.

- (1) Образац радне књижице прописује министарство.
- (2) Радну књижицу издаје надлежни орган јединице локлане самоуправе.

Члан 255.

- (1) За вријеме радног односа радника, радна књижица се налази на чувању код послодавца, о чему послодавац раднику издаје потврду.

(2) На захтјев радника, послодавац је дужан да раднику, уз потврду врати радну књижицу.

Члан 256.

(1) Приликом престанка радног односа радника, послодавац је дужан да у радну књижицу упише вријеме које је радник провео у радном односу и да то овјери својим потписом и печатом, и да му преда радну књижицу, уз потврду.

(2) Послодавац не може задржати радну књижицу радника ни у случају ако према раднику има било какво потраживање, нити може у радну књижицу уписивати било какве друге податке осим времена које је радник провео у радном односу код њега.

XXI НАДЗОР

Члан 257.

(1) Надзор над поштовањем овог закона, других прописа о радним односима, колективних уговора и правилника о раду, којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених врши Републичка управа за инспекцијске послове, посредством надлежних републичких инспектора и инспектора у јединицама локалне самоуправе.

(2) Инспекцијски надзор над поштовањем овог закона и прописа донесених за његово спровођење врши Инспекција рада а у дијелу који се тиче права, обавеза и одговорности запослених у републичким органима управе и јединицама локалне самоуправе врши Управна инспекција.

(3) У вршењу инспекцијског надзора из ст. 1. и 2. овог члана надлежни инспектор, осим општих овлашћења прописаних законом којим се уређује одговарајућа област инспекција, овлашћен је и да предузима мјере из прописа којима се уређује радни однос.

XXII КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 258.

(1) Новачном казном у износу од 1.000 до 10.000 конвертибилних марака казниће се за прекршај послодавац:

- а) ако не обезбједи равноправност радника на раду, као и равноправност незапослених лица која конкуришу на запослење (члан 19. овог закона) ;
- б) ако онемогућава или омета организовање синдиката (члан 211. овог закона);
- в) ако не донесе и не објави правилник о раду у смислу члана 3.став 4. овог закона;
- г) ако раднику одреди мањи обим права, супротно члану 9.став 1. овог закона;
- д) ако код закључивања и примјене уговора о раду поступи супротно чл. 33. до 36., и члана 201. овог закона;
- ђ) ако приправнику не обезбједи услове прописане у члану 49. став 2. овог закона;
- е) ако приправнику – волонтеру не обезбједи минимум права прописаних у члану 51. овог закона;
- ж) ако закључи уговор супротно члану 53. овог закона;

з) ако раднику одреди дуже пуно радно вријеме од радног времена прописаног чланом 58. став 1. овог закона;

и) ако не изврши распоред радног времена радника и не води евиденцију о дневној присутности радника на раду у смислу члана 68. став 4. овог закона;

ј) ако раднику одреди да ради прековремено дуже од времена прописаног у чл. 62. овог закона;

к) ако одреди да ради прековремено радник из члана 65. овог закона;

л) ако изврши прерасподјелу радног времена супротно члану 69. овог закона;

љ) ако жени одреди да ради ноћу супротно члану 73. овог закона;

м) ако раднику не омогући да користи дневни одмор (члан 75. овог закона);

н) ако раднику не омогући да користи седмични одмор (члан 78. овог закона);

њ) ако раднику не омогући да користи годишњи одмор (члан 79. овог закона);

о) ако раднику не омогући коришћење плаћеног одсуства у случајевима из члана 90. овог закона;

п) ако раднику не омогући да користи неплаћено одсуство у случајевима из члана 91. овог закона;

р) ако раднику не омогући да се упозна са прописима о радним односима и прописима о заштити на раду, у смислу чл. 95. овог закона;

с) ако, прије отпочињања рада радника, не провјери његову оспособљеност за руковање и коришћење средстава рада и средстава заштите на раду (члан 96. овог закона);

т) ако нареди, допусти или омогући да адник млађи од 18 година обавља послове на којима му је забрањен рад у смислу члана 102. овог закона;

ћ) ако запослену жену распореди на рад у подземни дио рудника, супротно члану 103. овог закона;

у) ако према трудној запосленој жени или породиљи поступи супротно члану 104. овог закона;

ф) ако запосленој жени не омогући распоред или накнаду плате у смислу члана 105. овог закона;

х) ако другим овлашћеним лицима не омогући остваривање права у вези са заштитом дјетета (чл. 108. и 112. овог закона);

ц) ако раднику не омогући коришћење скраћеног радног времена у смислу чл. 109. и 110. став 1. овог закона;

ч) ако болесном или раднику инвалиду не омогући коришћење права прописаних чл. 113. до 115. овог закона;

џ) ако раднику ускрати или смањи плату или накнаду плате која му припада по закону, колективном уговору, правилнику о раду и уговору о раду, или их не исплати у прописаним роковима (чл. 117. до 127. овог закона);

ш) ако онемогућава или омета успостављање и рад савјета радника (члан 208. овог закона);

(2) Послодавац који понови прекршај из ст. 1. овог члана казниће се новчаном казном најмање у износу од 5.000 конвертибилних марака.

(3) За прекршај из става 1. овог члана казниће се одговорно лице код послодавца новчаном казном у износу од 100 до 500 конвертибилних марака.

(5) Ако је прекршај из става 1. овог члана учињен према раднику малђен од 18 година, жени у вези са трудноћом, порођајем и материнством, или према раднику

инвалиду, новчана казна за правно лице не може бити мања од 3.000 конвертибилних марака, а за одговорно лице од 500 конвертибилних марака.

Члан 259.

(1) Новачном казном у износу од 1.000 до 12.000 конвертибилних марака казниће се за прекршај послодавац:

а) ако задржи радника на раду након престанка уговора о раду у смислу члана 170. овог закона;

б) ако у поступку утврђивања дисциплинске одговорности раднику не омогући одбрану, у смислу члана 176. став 1. овог закона;

в) ако откаже уговор о раду изабраном представнику радника супротно члану 179. овог закона;

г) ако раднику за вријеме отказног рока не омогући да ради или му не исплати накнаду плате, или да раднику онемогући да користи један слободан дан седмично ради тражења новог запослења (члан 182. овог закона);

д) ако откаже уговор о раду радницима супротно чл.151.,152. и 202. овог закона;

ђ) ако не понуди запослење раднику по праву првенства у смислу члана 158. став 2. овог закона;

е) ако раднику не обезбједи право на отпремнину у смислу члана 183. овог закона;

ж) ако раднику не омогући враћање на рад након истека мировања права из радног односа или му не призна право на отпремнину у смислу члана 183. овог закона;

з) ако одбије да раднику врати радну књижицу и да у радну књижицу упише радни стаж (члан 256. овог закона);

и) ако не донесе и не објави правилник о унутрашњој организацији начин и у року прописаном у члану 261. став 1. овог закона;

(2) Послодавац који понови прекршај из ст. 1. овог члана казниће се новчаном казном најмање у износу од 5.000 конвертибилних марака.

(3) За прекршај из става 1. овог члана казниће се одговорно лице код послодавца новчаном казном у износу од 200 до 1.000 конвертибилних марака.

Члан 260.

(1) Новчаном казном у износу од 2.000 до 15.000 конвертибилних марака казниће се за прекршај послодавац:

а) ако раднику млађем од 18. година одреди да ради ноћу, супротно члану 72. овог закона;

б) ако његовом кривицом дође до несреће на послу у смислу чл. 97. и 98. овог закона;

в) ако са радником примљеним на рад не закључи уговор о раду или ако радника примљеног на рад не пријави на осигурање у смислу члана 37. овог закона;

г) ако не омогући запосленој жени да користи права у вези са трудноћом, порођајем и материнством, у смислу чл. 106., 107., 109.и 110. овог закона;

д) ако обавља послове уступања радника прије уписа у евиденцију министарства (члана 199.. овог закона);

- ђ) ако не закључи споразум о уступању у складу са чланом 200. овог закона;
 - е) ако радника уступи супротно члану 203. овог закона;
 - ж) ако не изврши обавезе према уступљеном раднику у складу са чланом 204. овог закона;
 - з) ако неизврши упис Агенције у складу са чланом 207. овог закона;
 - и) ако у одређеном року не обустави од извршења одређени акт или радњу по налогу инспектора рада (члан 257. став 3. овог закона);
 - ј) ако не изврши одлуку суда о привременом враћању радника на посао у смислу члана 177. овог закона;
 - к) ако не изврши правоснажну одлуку суда у смислу члана 178. овог закона.
- (2) Инспектор рада, када у вршењу инспекцијског надзора утврди да је послодавац учинио прекршај из става 1. тачка в) овог члана изрећи, ће мјеру забране рада док се не заврши поступак по пријави за прекршај.
- (2) Послодавац који понови прекршај из ст. 1. и 2. овог члана казниће се новчаном казном најмање у износу од 5.000 конвертибилних марака.
- (2) За прекршај из става 1. овог члана казниће се одговорно лице код послодавца новчаном казном у износу од 200 до 1.000 конвертибилних марака.

Члана 261

Новчаном казном у износу од 50 КМ казниће се за прекршај лице затечено на раду код послодавца које одбије да на захтјев инспектора рада пружи податке о свом идентитету.

XXIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 262.

(1) Министарство надлежно за послове рада донијеће ближе прописе предвиђене овим законом у року од три мјесеца од дана ступања на снагу овог закона, или ће, у истом року, извршити одговарајуће измјене и допуне одговарајућих прописа који су били на снази на дан ступања на снагу овог закона.

(2) Прописе из чл. 52., 116., 207. и 250. овог закона донијеће министар у року од три мјесеца од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 263.

(1) Учесници у закључивању колективних уговора из чл. 233. и 234. овог закона ће, у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог закона, приступити преговарању ради закључивања колективних уговора у складу са одредбама овог закона.

(1) Одредбе Општег и посебних колективних уговора које су на снази на дан ступања на снагу овог закона и које нису у супротности са овим законом остају на снази до закључивања колективних уговора у складу са овим законом а најдуже шест мјесеци до дана ступања на снагу овог закона .

Члан 264.

(1) Послодавац који има у радном односу више од 15 стално запослених радника дужан је да, у року од шест мјесеци од дана ступања на снагу овог закона, донесе и на прикладан начин објави правилник којим се ближе уређује унутрашња организација и систематизација послова и радних задатака.

(2) До доношења правилника из става 1. овог члана, непосредно ће се примјењивати одредбе овог закона, као и колективних уговора и општих аката послодавца који су били на снази на дан ступања на снагу овог закона.

Члан 265.

(1) Поступци за остваривање и заштиту права радника који су започети прије ступања на снагу овог закона, окончаће се према прописима који су важили до дана ступања на снагу овог закона.

Члан 266.

Даном ступања на снагу овог закона престаје да важи Закон о раду («Службени гласник Републике Српске», бр. 30/00, 40/00, 47/02, 38/03, 66/03 и 20/07).

Члан 267.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у Службеном гласнику Републике Српске.