СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК
РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

Језик
српског народа

ЈУ Службени гласник Републике Српске,
Бања Лука, Вељка Млађеновића бб
Телефон/факс: (051) 456-331, 456-341
E-mail: sgrs.redakcija@slglasnik.org
sgrs.oglasi@slglasnik.org
sgrs.finansije@slglasnik.org
sgrs.online@slglasnik.org

www.slglasnik.org

Понедјељак, 11. октобар 2021. године
БАЊА ЛУКА

Број 90 Год. XXX

Жиро рачуни: Нова банка а.д. Бања Лука
555-007-00001332-44
НЛБ банка а.д. Бања Лука
562-099-00004292-34
Sberbank а.д. Бања Лука
567-162-10000010-81
UniCredit Bank а.д. Бања Лука
551-001-00029639-61
Комерцијална банка а.д. Бања Лука
571-010-00001043-39
Addiko Bank а.д. Бања Лука
552-030-00026976-18

1599

На основу члана 80. став 1. тачка 6. Устава Републике Српске, члана 12. став 4. Закона о одликовањима и признањима ("Службени гласник Републике Српске", бр. 4/93, 26/93 и 48/02) и Статута ордена и медаља Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", број 12/95), предсједник Републике Српске д о н о с и

У К А З
О ДОДЈЕЛИ ОДЛИКОВАЊА

За признат дугогодишњи рад и личне резултате у здравству, као и велики допринос у развоју здравствених услуга, лијечењу пацијената и пружању подршке у истраживању, едукацији и унапређењу сарадње између здравственог система Републике Српске са медицинским установама Руске Федерације, чиме се доприноси афирмацији и јачању угледа Републике Српске, о д л и к у ј е м

Владимира Михајловича Моисеенка, доктора медицинских наука, професора, почасног доктора Руске Федерације и директора Онкоцентра - Државне буџетске здравствене установе "Санкт Петербург Клиничко истраживачки и практични центар за специјализоване врсте медицинске његе - онкологија"

ОРДЕНОМ ЧАСТИ СА ЗЛАТНИМ ЗРАЦИМА

Број: 01-136-3545/21
8. октобра 2021. године
Бања Лука

Предсједник
Републике,
Жељка Цвијановић, с.р.

1600

На основу члана 80. став 1. тачка 4. Устава Републике Српске, д о н о с и м

У К А З
О ПРОГЛАШЕЊУ ЗАКОНА О ЗАШТИТИ ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ

Проглашавам Закон о заштити од узнемиравања на раду, који је Народна скупштина Републике Српске усвојила на Осамнаестој редовној сједници, одржаној 30. септембра 2021. године, а Вијеће народа 7. октобра 2021. године констатовало да се усвојени Закон о заштити од узнемиравања на раду не односи на витални национални интерес ниједног конститутивног народа у Републици Српској.

Број: 01-020-3548/21
8. октобра 2021. године
Бања Лука

Предсједник
Републике,
Жељка Цвијановић, с.р.

З А К О Н
О ЗАШТИТИ ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ

ГЛАВА I

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим законом уређује се заштита од узнемиравања на раду и у вези са радом, поступак за остваривање права на заштиту од узнемиравања на раду и у вези са радом и друга питања од значаја за заштиту од узнемиравања на раду и у вези са радом.

Члан 2.

Одредбе овог закона примјењују се на послодавце и раднике који се налазе у радном односу, лица ангажована ван радног односа у процесу рада, друга лица која по било ком основу учествују у процесу рада и лица која траже запослење (у даљем тексту: радник).

Члан 3.

Поједини изрази употријебљени у овом закону имају сљедеће значење:

1) подстрекавање је подстицање, издавање налога или навођење других на вршење радњи узнемиравања на раду и у вези са радом (у даљем тексту: узнемиравање на раду),

2) помагање у вршењу радњи узнемиравања на раду сматра се давање савјета или упутстава како да се изврше радње узнемиравање на раду, стављање на располагање средстава за извршење, као и стварање услова или отклањање препрека за извршење радњи узнемиравања на раду,

3) одговорно лице код послодавца сматра се лице којем су повјерени одређени послови који се односе на управљање, пословање или процес рада, као и лице које одлучује о правима и обавезама радника.

Члан 4.

На питања која нису уређена овим законом примјењују се прописи којима се уређује област рада, мирног рјешавања радних спорова, дискриминације, облигационих односа, извршног поступка, инспекција и здравствене заштите.

Члан 5.

Поједини изрази употријебљени у овом закону за означавање мушког или женског рода подразумијевају оба пола.

ГЛАВА II

УЗНЕМИРАВАЊЕ НА РАДУ

Члан 6.

(1) Узнемиравање на раду, у смислу овог закона, јесте свако понашање према раднику, групи радника или послодавцу, које може нанијети штету физичке, психичке или сексуалне природе.

(2) Узнемиравање на раду може бити извршено једном радњом, повременим или учесталим, активним или пасивним поступањем.

(3) Вршилац радње узнемиравања на раду из става 2. овог члана може бити послодавац, одговорно лице код послодавца, радник, група радника код послодавца или треће лице с којим радник или послодавац редовно долази у контакт у обављању послова.

(4) Узнемиравање на раду врши и лице које подстрекава или помаже другом лицу у вршењу радњи узнемиравања на раду.

Члан 7.

(1) Узнемиравање на раду које може нанијети штету физичке природе представља сваки физички напад на радника, независно од тога да ли је наступила повреда, а који је проузроковао страх, бол, понижавајуће или увредљиво окружење за радника.

(2) Узнемиравање на раду које може нанијети штету психичке природе је свако понашање према раднику којим се угрожава достојанство, част и углед радника, лични и професионални интегритет, а које може нанијети штету физичком или менталном здрављу или компромитовати радника.

(3) Узнемиравање на раду које може нанијети штету сексуалне природе је свако нежељено вербално, невербално или физичко понашање полне природе којим се угрожава достојанство радника, а може узроковати застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће или увредљиво окружење за радника.

Члан 8.

Радњама узнемиравања на раду, у складу са чл. 6. и 7. овог закона, сматрају се:

1) физички напад или пријетња физичким нападом,

2) вербално нападање, обраћање уз вику, пријетњу или вријеђање,

3) непримјерено јавно коментарисање личних својстава и особина радника,

4) упућивање вулгарних коментара,

5) неоправдано искључивање радника из радних процеса и процеса доношења одлука, одузимање раднику средстава потребних за обављање посла и забрана комуницирања са радником,

6) неоправдано ускраћивање неопходних информација, намјерно давање погрешних информација или упутстава у вези са радом или радним процесом,

7) постављање неадекватно кратких рокова за извршење посла или неосновано преоптерећивање радника радним задацима,

8) додјељивање неадекватних послова у континуитету, који нису у складу са стручном спремом и способностима радника, осим у случајевима и на начин утврђен прописима којима се уређује област рада,

9) неоправдано стално омаловажавање резултата рада радника,

10) прикупљање и обрада података о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, захтијевање исправа или других података који нису од непосредног значаја за обављање послова код послодавца или остваривања права радника,

11) неосновано кажњавање или ускраћивање остваривања права по основу рада,

12) друге радње које имају за циљ или представљају угрожавање достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља и положаја радника, које изазивају страх или стварају непријатељско, деградирајуће, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршавају услове рада или доводе до тога да се радник изолује или наведе на то да откаже уговор о раду или други уговор.

ГЛАВА III

ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ПОСЛОДАВЦА И РАДНИКА

Члан 9.

(1) Послодавац и радник дужни су да се уздрже од понашања које представља узнемиравање на раду.

(2) Злоупотребу права на заштиту од узнемиравања на раду врши радник или послодавац који је знао или је морао знати да не постоје разлози за покретање судског поступка за заштиту од узнемиравања на раду, а покрене судски поступак са циљем да за себе или другога прибави корист или да другоме нанесе штету.

(3) Радник који врши узнемиравање на раду или који злоупотријеби право на заштиту од узнемиравања на раду одговоран је за повреду радне обавезе, у складу са прописима којима се уређује област рада.

Члан 10.

(1) Послодавац је дужан да раднику обезбиједи ефикасну заштиту од узнемиравања на раду.

(2) Послодавац је дужан да радни процес организује на начин да се спречава појава узнемиравања на раду и обезбиједи услове рада у којима радник неће бити изложен узнемиравању на раду од послодавца, односно одговорног лица, другог радника и трећих лица.

Члан 11.

(1) Послодавац је дужан да информише радника, односно представнике радника о правима, дужностима и одговорностима, мјерама превенције и спречавања, узроцима, појавним облицима и посљедицама узнемиравања на раду.

(2) Послодавац је дужан да представнику синдиката и другом представнику радника омогући оспособљавање с циљем препознавања, превенције и спречавања узнемиравања на раду.

(3) Информисање радника и њихових представника из става 1. овог члана може се спроводити организовањем информативних састанака, организовањем обука, усвајањем и објављивањем општих аката о превенцији и спречавању узнемиравања на раду, на огласној табли или интернет страници послодавца, истицањем плаката или памфлета или на друге одговарајуће начине.

Члан 12.

(1) Послодавац одговара за штету коју одговорно лице код послодавца или радник, вршећи радње узнемиравања на раду проузрокује другом раднику код истог послодавца, у складу са прописом којим се уређује област облигационих односа.

(2) Послодавац који је накнадио штету, а коју је проузроковало одговорно лице код послодавца или радник има право да од одговорног лица или радника потражује износ исплаћене штете.

ГЛАВА IV

ПОСТУПАК ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ЗАШТИТУ ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ

Члан 13.

Поступак за заштиту од узнемиравања на раду спроводи се код послодавца, Агенције за мирно рјешавање радних спорова (у даљем тексту: Агенција), органа надлежног за инспекцијски надзор и надлежног суда.

Члан 14.

(1) Радник који сматра да је изложен узнемиравању на раду има право да поднесе захтјев за заштиту од узнемиравања на раду код послодавца у року од 30 дана од дана када је посљедњи пут извршена радња узнемиравања.

(2) Захтјев из става 1. овог члана, уз писмену сагласност радника, може поднијети представник синдиката или други представник радника.

(3) Послодавац је дужан да по сазнању да је извршена радња узнемиравања на раду покрене поступак утврђивања одговорности за повреду радне дисциплине.

(4) Послодавац је дужан да у року од 15 дана од дана пријема захтјева из ст. 1. и 2. овог члана, односно од дана покретања поступка из става 3. овог члана, спроведе поступак заштите од узнемиравања на раду.

Члан 15.

(1) Поступак заштите од узнемиравања на раду код послодавца је хитан и затворен је за јавност.

(2) У поступку код послодавца, на захтјев једне од страна у спору, може да учествује представник синдиката или други представник радника.

(3) Подаци прикупљени у току поступка код послодавца су повјерљиве природе и могу се саопштавати само учесницима у поступку и надлежним органима у вези са поступком за заштиту од узнемиравања на раду.

(4) Послодавац који запошљава 15 и више радника, општим актом прописује поступак заштите од узнемиравања на раду.

(5) Општим актом из става 4. овог члана прописује се начин подношења захтјева, начин одређивања лица или комисије за подношење и спровођење поступка заштите од узнемиравања код послодавца, лице којем се захтјев подноси, начин обезбјеђења тајности података и друга питања битна за спровођење поступка.

(6) Општи акт из става 4. овог члана објављује се на огласној табли или на интернет страници послодавца.

Члан 16.

(1) Поступак за заштиту од узнемиравања на раду код послодавца сматра се окончаним закључивањем споразума у писаној форми између страна у спору.

(2) Споразум из става 1. овог члана има снагу извршне исправе.

(3) Ако стране у поступку код послодавца не закључе споразум о предмету спора у року из члана 14. став 4. овог закона, послодавац доноси рјешење о обустављању поступка.

Члан 17.

(1) Споразум из члана 16. став 1. овог закона садржи мјере које су усмјерене на престанак понашања које представља узнемиравање на раду и спречавање даљег узнемиравања.

(2) Споразум из става 1. овог члана може садржавати одредбе о накнади материјалне и нематеријалне штете.

(3) Послодавац је дужан да спроведе мјере из става 1. овог члана.

Члан 18.

(1) Радник који сматра да је претрпио узнемиравање на раду може да поднесе приједлог за мирно рјешавање спора Агенцији или да подигне тужбу за заштиту од узнемиравања на раду, уколико се поступак код послодавца обустави без закљученог споразума.

(2) Право на подношење приједлога за мирно рјешавање спора, односно подизање тужбе условљено је претходним обраћањем радника послодавцу захтјевом за заштиту од узнемиравања на раду.

(3) Изузетно од става 2. овог члана, када је узнемиравање починио предузетник код којег је радник запослен, односно одговорно лице код послодавца, право на подношење приједлога за мирно рјешавање спора, односно подизање тужбе није условљено претходним обраћањем радника послодавцу захтјевом за заштиту од узнемиравања на раду.

(4) Рок за подношење приједлога за мирно рјешавање радног спора је три мјесеца од дана када је посљедњи пут извршена радња узнемиравања на раду, односно три мјесеца од истека рока из члана 14. став 4. овог закона.

(5) Рок за подизање тужбе је три мјесеца од дана обустављања поступка мирног рјешавања радног спора код Агенције, односно шест мјесеци од дана када је посљедњи пут извршена радња узнемиравања на раду.

(6) Судски спор поводом заштите од узнемиравања на раду има карактер радног спора.

Члан 19.

Ако раднику, који сматра да је изложен узнемиравању на раду према мишљењу доктора специјалисте медицине рада запосленог у надлежној здравственој установи, пријети опасност по здравље или живот, послодавац је дужан да, до окончања поступка за заштиту од узнемиравања на раду код послодавца, раднику који се терети за узнемиравање на раду изрекне једну од сљедећих мјера:

1) премјештај у другу радну средину – на исте или друге послове, односно радно мјесто или

2) удаљење са радног мјеста уз накнаду плате, у складу са прописом којим се уређује област рада.

Члан 20.

(1) Радник којем, према мишљењу доктора специјалисте медицине рада запосленог у надлежној здравственој установи, пријети опасност по здравље или живот, има право да одбије да ради ако послодавац не предузме мјере из члана 19. овог закона.

(2) У случају из става 1. овог члана, радник је дужан да, без одгађања, обавијести послодавца и надлежну инспекцију о одбијању рада.

(3) За вријеме док не ради, радник има право на накнаду плате у висини просјечне плате коју је остварио у претходна три мјесеца.

(4) Радник који је одбио да ради дужан је да се врати на рад након што је послодавац предузео мјере из члана 19. овог закона, а најкасније до окончања поступка заштите од узнемиравања на раду.

Члан 21.

Ако миритељ или арбитар у поступку мирног рјешавања спора код Агенције оцијени да раднику који сматра да је изложен узнемиравању на раду пријети опасност по здравље или живот, може послодавцу доставити образложену иницијативу за предузимање мјера из члана 19. овог закона до окончања поступка мирног рјешавања спора код Агенције.

Члан 22.

У поступку заштите од узнемиравања на раду, уколико радник учини вјероватним да је био изложен узнемиравању на раду, терет доказивања да није било узнемиравања на раду је на послодавцу.

Члан 23.

(1) У поступку пред надлежним судом радник који сматра да је изложен узнемиравању на раду може у тужбеном захтјеву да тражи:

1) утврђивање да је претрпио узнемиравање на раду,

2) забрану вршења радњи које представљају узнемиравање на раду, забрану даљег вршења радњи узнемиравања, односно понављања радњи које представљају узнемиравање на раду,

3) извршење радње ради уклањања посљедица узнемиравања на раду,

4) накнаду материјалне, односно нематеријалне штете.

(2) Радник од суда може тражити јавно објављивање пресуде донесене поводом тужбе из става 1. овог члана, на

трошак лица за које је утврђено да је починило узнемиравање на раду.

Члан 24.

(1) Покретање поступка за заштиту од узнемиравања на раду, као и учешће у поступку не може да буде основ за:

1) стављање радника у неповољнији положај у вези са остваривањем права и обавеза по основу рада,

2) покретање поступка за утврђивање дисциплинске, материјалне и друге одговорности радника,

3) отказ уговора о раду, односно престанак радног или другог уговорног односа по основу рада,

4) проглашавање радника вишком, у складу са прописима којима се уређује област рада.

(2) Право на заштиту из става 1. овог члана има и лице које је присуствовало или свједочило узнемиравању, одбило налог за поступање које представља узнемиравање на раду или на било који начин учествовало у поступку за заштиту од узнемиравања, пружило или имало намјеру пружити информације или потребне доказе у поступку заштите од узнемиравања на раду.

ГЛАВА V

НАДЗОР И КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 25.

(1) Инспекцијски надзор над примјеном овог закона врши инспекција рада у саставу Републичке управе за инспекцијске послове, у складу са овим законом и прописима којима је уређена област инспекција.

(2) Инспекцијски надзор над примјеном овог закона у дијелу који се односи на узнемиравање на раду у републичким органима управе и јединицама локалне самоуправе врши управна инспекција, у складу са овим законом и прописом којим је уређена област управне инспекције.

Члан 26.

(1) Новчаном казном од 2.000 КМ до 9.000 КМ казниће се за прекршај послодавац ако:

1) злоупотријеби право на заштиту од узнемиравања на раду (члан 9. став 2),

2) не информише радника, односно представнике радника (члан 11. став 1),

3) представнику синдиката и другом представнику радника не омогући оспособљавање (члан 11. став 2).

(2) Новчаном казном од 200 КМ до 900 КМ казниће се одговорно лице код послодавца за прекршај из става 1. овог члана.

Члан 27.

(1) Новчаном казном од 3.000 КМ до 12.000 КМ казниће се за прекршај послодавац ако:

1) не организује процес рада на начин да спријечи узнемиравање на раду (члан 10),

2) раднику не обезбиједи заштиту од узнемиравања на раду (члан 14),

3) поступи супротно члану 15. овог закона,

4) не доносе рјешење о обустављању поступка (члан 16. став 3),

5) не спроведе мјере из споразума (члан 17),

6) не изрекне мјеру за спречавање узнемиравања на раду до окончања поступка (члан 19),

7) радника који је покренуо поступак заштите стави у неравноправан положај у односу на друге раднике, против тог радника покрене поступак за утврђивање дисциплинске, материјалне или друге одговорности, или му откаже уговор о раду, или други уговорни однос по основу рада, или га прогласи вишком (члан 24. став 1),

8) поступи супротно одредби члана 24. став 2. овог закона.

(2) Новчаном казном од 300 КМ до 1.200 КМ казниће се одговорно лице код послодавца за прекршај из става 1. овог члана.

ГЛАВА VI

ПРЕЛАЗНА И ЗАВРШНА ОДРЕДБА

Члан 28.

(1) Послодавац је дужан да у року од шест мјесеци од дана ступања на снагу овог закона донесе општи акт из члана 15. став 4. овог закона.

(2) Поступци за остваривање права на заштиту од узнемиравања на раду, који до дана ступања на снагу овог закона нису окончани по одредбама закона којима се уређује област рада, окончаће се по одредбама тог закона.

Члан 29.

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

Број: 02/1-021-741/21
30. септембра 2021. године
Бањалука

Предсједник
Народне скупштине,
Недељко Чубриловић, с.р.

1601

На основу члана 80. став 1. тачка 4. Устава Републике Српске, д о н о с и м

У К А З

О ПРОГЛАШЕЊУ ЗАКОНА О ИЗМЈЕНАМА ЗАКОНА О ИЗВРШЕЊУ БУЏЕТА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ ЗА 2021. ГОДИНУ

Проглашавам Закон о измјенама Закона о извршењу Буџета Републике Српске за 2021. годину, који је Народна скупштина Републике Српске усвојила на Осамнаестој редовној сједници, одржаној 30. септембра 2021. године, а Вијеће народа 7. октобра 2021. године констатовало да се усвојени Закон о измјенама Закона о извршењу Буџета Републике Српске за 2021. годину не односи на витални национални интерес ниједног конститутивног народа у Републици Српској.

Број: 01-020-3543/21
8. октобра 2021. године
Бања Лука

Предсједник
Републике,
Жељка Цвијановић, с.р.

З А К О Н

О ИЗМЈЕНАМА ЗАКОНА О ИЗВРШЕЊУ БУЏЕТА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ ЗА 2021. ГОДИНУ

Члан 1.

У Закону о извршењу Буџета Републике Српске за 2021. годину ("Службени гласник Републике Српске", број 131/20) у члану 2. у ставу 3. послије ријечи: "за 2021. годину" додају се запета и ријечи: "односно Одлуком о усвајању Ребаланса буџета Републике Српске за 2021. годину".

Члан 2.

У члану 23. став 2. мијења се и гласи:

"(2) Уколико су другим законима прописани новчани издаци из Буџета који се разликују од планираних износа утврђених овим законом или Одлуком о усвајању Буџета Републике Српске за 2021. годину, односно Одлуком о усвајању Ребаланса буџета Републике Српске за 2021. годину, примјењују се одредбе и планирани износи утврђени овим законом, односно овим одлукама.".

Члан 3.

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

Број: 02/1-021-737/21
30. септембра 2021. године
Бањалука

Предсједник
Народне скупштине,
Недељко Чубриловић, с.р.