

2. Vrijeme za koje se zasniva radni odnos

Član 4.

1. Ugovor o radu zaključuje se po pravilu na neodređeno vrijeme.
2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obavezuje ugovorne strane dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na drugi način određen Zakonom o radu.
3. Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je zaključen, smatra se da je zaključen na neodređeno vrijeme.

Član 5.

1. Ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme, radi obavljanja poslova čije je trajanje iz objektivnih razloga unaprijed određeno ili je uslovljeno nastupanjem okolnosti ili događaja koji se nijesu mogli predvidjeti.
2. Poslodavac, sa istim zaposlenim, ne može zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 1. ovog člana, ukoliko je njihovo trajanje neprekidno ili sa prekidima, duže od 24 mjeseca.
3. Prekid kraći od 60 dana ne smatra se prekidom u smislu u smislu stava 2 ovog člana.
4. Izuzetno od stava 2 ovog člana, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od 24 mjeseca, samo ako je to potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog zaposlenog, objavljivanja sezonskih poslova ili rada na određenom projektu do okončanja tog projekta, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
5. Zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme ima ista prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada dok ugovor traje, kao i zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

3. Raspoređivanje zaposlenih

Član 6.

Zaposleni se raspoređuje na radno mjesto u skladu sa Zakonom o radu, Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji kod Poslodavca i ugovorom o radu.

U slučajevima potrebe procesa i organizacije rada poslodavac i zaposleni mogu ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada (u daljem tekstu : aneks ugovora) radi raspoređivanja na drugi odgovarajući posao - za čije se obavljanje zahtijeva isti stepen stručne spremlje, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja, a naročito:

1. Kada se radi o bržoj realizaciji poslova koji proističu iz planova i programa rada Preduzeća,
2. Zbog modernizacije i uvođenja nove tehnologije, odnosno načina rada,
3. Kada se smanji obim poslova njegovog radnog mjesta ili poveća obim poslova drugog radnog mjesta
4. Kada se otvori novo ili uprazni postojeće radno mjesto
5. Kada se ukine radno mjesto na koje radi