

# Sadržaj

<b>UVOD .....</b>	<b>3</b>
<b>OSNOVNE ODREDBE .....</b>	<b>4</b>
Osnovna prava i obaveze radnika .....	4
Primjena najpovoljnijeg prava .....	4
<b>ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU .....</b>	<b>8</b>
Uvjeti o zaključivanju ugovora o radu (čl. 20. Zakona o radu) .....	8
Probni rad (čl. 21. Zakona o radu) .....	20
Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme (čl. 10 – 11. Zakona o radu) .....	22
Odsustvo sa rada koji se ne smatraju prekidom ugovora o radu (čl. 12. Zakona o radu) ....	31
Sadržaj zaključenog ugovora o radu (čl. 24. Zakona o radu).....	31
Upućivanje radnika na rad u inostranstvo (čl. 25. Zakona o radu).....	34
Rad izvan prostorija poslodavca (čl. 63. – 64. Zakona o radu) .....	34
Radno-pravni status direktora (čl. 27. Zakona o radu) .....	35
<b>OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJENJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD .....</b>	<b>46</b>
Prava i obaveze u vezi sa obrazovanjem i usavršavanjem za rad (čl. 31. Zakona o radu) ....	46
Prijem pripravnika (čl. 32. Zakona o radu) .....	46
Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (čl. 34. Zakona o radu) .....	47
<b>RADNO VRIJEME .....</b>	<b>51</b>
Pojam radnog vremena (čl. 35. Zakona o radu) .....	51
Puno i nepuno radno vrijeme (čl. 36. Zakona o radu) .....	52
Skraćivanje radnog vremena (čl. 37. Zakona o radu) .....	54
Prekovremeni rad (čl. 38. Zakona o radu) .....	54
Preraspodjela radnog vremena (čl. 39. Zakona o radu).....	55
Obaveza vođenja evidencije (čl. 43. Zakona o radu) .....	56
<b>ODMORI I ODSUSTVA .....</b>	<b>63</b>
Sedmični odmor (čl. 46. Zakona o radu) .....	63
Minimalni godišnji odmor (čl. 47. Zakona o radu).....	63
Sticanje prava na godišnji odmor (čl. 48. Zakona o radu) .....	66

Način korištenja godišnjeg odmora (čl. 49.) .....	69
Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima (čl. 50. Zakona o radu) .....	72
Zaštita prava na godišnji odmor (čl. 51. Zakona o radu).....	75
Korištenje godišnjeg odmora (čl. 52. Zakona o radu) .....	76
Plaćeno odsustvo (čl. 53. Zakona o radu) .....	81
Neplaćeno odsustvo (čl. 54. Zakona o radu) .....	85
<b>ZAŠTITA PRAVA RADNIKA .....</b>	<b>89</b>
Sigurnost i zdravlja na radu – obaveze radnika i poslodavaca (čl. 55. – 56. Zakona o radu)	89
Zaštita žena – zabrana nejednakog postupanja (čl. 59. – 60. Zakona o radu) .....	90
Porođajno odsustvo (čl. 62. Zakona o radu) .....	91
Rad sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porođajnog odsustva (čl. 63. – 64. Zakona o radu) .....	93
Naknada plaće za vrijeme porođajnog odsustva i rad sa polovinom punog radnog vremena (čl. 68. Zakona o radu).....	95
Prava roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (čl. 69. Zakona o radu).....	96
Zaštita radnika u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja (čl. 71. – 72. Zakona o radu) .....	97
Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti i otkaz ugovora o radu (čl. 73. – 74. Zakona o radu) .....	100

## UVOD

Priručnik koji imate ispred sebe „Pitanja i odgovori – radni odnosi u FBiH u 2021. godini (I Dio)“ nastao je na način da su naši preplatnici na časopis „PRAVO I FINANSIJE“, na „Portal REC-ko radni odnosi u FBiH“ i učesnici seminara iz radnih odnosa postavljali pisane upite tokom 2021. godine. Odgovori na pitanja sadrže orientaciono oko 700 stranica teksta koje imamo ambiciju prezentirati korisnicima naših usluga tokom 2022. godine, kroz nastavak Priručnik-a (II i III Dio).

Preplatnici na naš časopis PRAVO I FINANSIJE znaju da je Savjetodavni servis još jedna, dodatna usluga, koju dobijaju tokom godine osim samog časopisa. Časopis redovno sadrži, minimalno, jedan članak iz oblasti radnih odnosa, a najčešće, više tekstova. Također preplatnici na Portal RECko radnih odnosa u FBiH (elektronska zbirka pitanja i odgovora – trenutno posjeduje oko 5.000 pitanja i odgovora + modeli akata iz radnih odnosa) imaju pravo na besplatan Savjetodavni servis tokom cijele godine odnosno, mogu dobijati odgovore na eventualna pitanja koja im se pojave iz radnih odnosa kao, i učesnici seminara, na samim seminarima direktno od predavača usmeno ili pismeno nakon obavljenog seminara. Sva pitanja i odgovore unosimo u našu bazu, koju popularno nazivamo REC-ko za Radne odnose u FBiH tokom godine i stalno je dopunjavamo i proširujemo. Na mjesечноj bazi to je oko 60 str. teksta, svaki mjesec – pitanja i odgovora. Iz tih razloga najtoplje savjetujemo svim potencijalnim korisnicima naših usluga, profesionalcima koji se bave radnim odnosima, da se preplate na Portal REC-ko jer će im se pokazati višestruko korisnim. Gotovo da nema problema iz radnih odnosa koji mi nismo komentirali na Portalu REC-ko, s različitih aspekta i do u detalje. U ovom priručniku smo pripremili jedan dio pitanja i odgovora iz 2021. godine, strukturirali ih, u sadržajnom smislu, u skladu sa redoslijedom članova radnih instituta iz Zakona o radu. Iz tih razloga je vrlo lagana pretraga, kako u Priručniku tako i na Portalu REC-ko, možda i lakše jer na portalu postoji opcija „pretraga“ gdje na osnovu ključnih riječi možete doći do odgovora. Iz navedenih razloga možemo uputiti preporuku svim licima koji se na neki način bave radnim odnosima da se preplate na naš Portal REC-ko iz radnih odnosa i na taj način saznaju više o praktičnim rješenjima iz radnih odnosa.

Taško je zamisliti neko pitanje iz radnih odnosa da nije obradeno na Portalu sa različitim aspekata. Radni odnosi su vrlo složeni i komplikirani. Mi ne možemo ni zamisliti kakve slučajeve praksa radnih odnosa nameće u stvarnosti. Iz tih razloga mali detalji u različitim slučajevima, naizgled isti, daju drugačija rješenja. Uzmimo samo pitanje korištenja godišnjeg odmora prije odlaska u penziju još ako se to događa oko Nove godine, ili kod premještaja radnika sa jednog radnog mjesta na drugo, ili zamjenu radnika koji je na bolovanju. Obaveze poslodavaca i radnika sve više su složeniji obzirom na primjenu novih tehnologija koje zahtijevaju fleksibilnije radno zakonodavstvo. Iz tih razloga to pred zakonodavce, poslodavce i radnike stavlja nove razloga za ozbiljnije propitivanje pojedinih pravnih instituta iz zakona o radu.

Zato Vam predlažemo da koristite naše usluge jer je u pitanju akumulirano iskustvo mnogih, od onih koji imaju određeni problem pa ga žele riješiti, do onih koji nude odgovore za složene slučajeve iz svakodnevne rade sredine.

# I

## OSNOVNE ODREDBE

### *Osnovna prava i obaveze radnika*

#### *Problem obuke prije zasnivanja radnog odnosa?*

**PITANJE:** ZOR FBiH ne poznaje institut obuke prije zasnivanja radnog odnosa. To je jasno! Ali zbog specifičnosti bezbroj neugodnih situacija poslodavac se svakodnevno susreće sa odustajanjem ili nepojavljivanjem na poslu novozaposlenih radnika nakon dan ili dva ili pet po zasnivanju radnog odnosa. Opravdanja nekad budu da se na toj vrsti posla ne snalaze ili ne vide. Često objašnjenja ni ne bude, prosto se ne pojave na poslu nakon potписанog ugovora o radu, prijave osiguranja po zakonskoj obavezi, ispoštovane i obrađene poreske prijave u Poreznoj upravi. Kako da se poslodavac zaštiti od takvih slučajeva? Postoji li neka alternativa? Obuka bez zasnivanja radnog odnosa u nekom minimalnom trajanju samo iz razloga da se izbjegnu navedene situacije, poništenje ili odjava sa osiguranja, prekid ugovora o radu nakon dan ili dva? Napominjem i novozaposleni su već bili izloženi novčanim izdacima zbog prikupljanja dokumentacije neophodne za zasnivanje radnog odnosa.

#### *Početak važenja novog ugovora o radu na određeno vrijeme*

**PITANJE:** Radnik je zaposlen u preduzeću od 19.11.2020. godine po ugovoru na određeno vrijeme na 12 mjeseci gdje je po ugovoru datum isteka 19.12.2021. godine (petak).

Od resornog ministarstva smo dobili Saglasnost za prijem radnika bez javnog oglašavanja na period od 3 mjeseca.

Da li radnik po novom ugovoru može početi sa radom 20.11.2021.godine (obzirom da je subota)?

### *Primjena najpovoljnijeg prava*

#### *Trajanje probnog rada*

**PITANJE:** Ukoliko je u Pravilniku o radu probni rad propisan 30 dana, da li se može prilikom zaključivanja probnog rada pozvati na Zakon o radu, da probni rad traje duže od mjesec dana, bez izmjene pravilnika?

## ***Pravo radnika na rad polovinu radnog vremena zbog invaliditeta djeteta***

**PITANJE:** Poštovani, obraćamo se ovim putem i molimo Vaše mišljenje po pitanju ostvarenja prava radnika na rad sa polovinom punog radnog vremena za radnika koji je roditelj/staratelj djeteta sa invaliditetom 90% i više bez obzira na godine starosti, a isto je vezano za naknadu plaće u posebnim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

**Pravo radnika na naknadu plaće u posebnim slučajevima je propisano članom 31. Kolektivnog ugovora za djelatnost osnovnog obrazovanja („Sl. novine Ze-do kantona“ broj: 20/20):**

### **Član 31.**

**(Naknada plaće u posebnim slučajevima)**

**(1) Radniku u osnovnoj školi, u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom, pripada naknada njegove pune plaće i u slučajevima:**

- obrazovanja i stručnog osposobljavanja, usavršavanja ili prekvalifikacije u skladu sa potrebama osnovne škole;
- privremene nesposobnosti za rad;
- porodiljskog odsustva;
- radnik koji ostvari pravo za rad sa polovinom punog radnog vremena (roditelj/staratelj djeteta sa invaliditetom 90% i više bez obzira na godine života djeteta; roditelj djeteta do tri godine života djeteta kojem je potrebna pojačana briga i njega; roditelj blizanaca, trećeg i svakog sljedećeg djeteta do dvije godine života djeteta).

**(2) Za vrijeme rada s polovinom punog radnog vremena, radniku iz stava (1) alineja 4 ovog člana isplaćuju se plaća i naknade definisane ovim Kolektivnim ugovorom u punom iznosu, kao da radi puno radno vrijeme.**

**Dilemu nam stvara slučaj naveden u stavu (1) alineja četiri tog člana prema kojem:**

- „radnik koji ostvari pravo na rad sa polovinom punog radnog vremena (roditelj/staratelj djeteta sa invaliditetom 90% i više bez obzira na godine života djeteta; roditelj djeteta do tri godine života djeteta kojem je potrebna pojačana briga i njega; roditelj blizanaca, trećeg i svakog sljedećeg djeteta do dvije godine života djeteta).“

**Čitajući ovu odredbu, razumijemo na način da je radnik u skladu sa Zakonom o radu ili drugim posebnim propisom već ostvario pravo na rad sa polovinom punog radnog vremena, a kolektivnim ugovorom radniku pripada pravo na naknadu njegove pune plaće.**

**Shodno navedenom, a prema odredbama Zakona o radu (Sl. novine F BiH“, broj: 26/16 i 89/18) koje se odnose na zaštitu radnika, pravo na rad sa polovinom punog radnog vremena mogu ostvariti roditelji djeteta do tri godine života djeteta kojem je potrebna pojačana briga i njega; roditelj blizanaca, trećeg i svakog sljedećeg djeteta do dvije godine života djeteta.**

**U ovim slučajevima škola izdaje radniku rješenje za rad sa polovinom punog radnog vremena, a naknadu do pune plaće u skladu sa članom 68. stav (3) Zakona o radu, a što je sada omogućeno i kolektivnim ugovorom.**

**Međutim, pitanje ostvarenja prava radnika na rad sa polovinom punog radnog vremena za radnika koji je roditelj/staratelj djeteta sa invaliditetom 90% i više bez obzira na godine starosti, nas dovodi u dilemu.**

**Vezano za isto obratili smo se Komisiji za tumačenje Kolektivnog ugovora pri Ministarstvu za obrazovanje, nauku, kulturu i sport Zeničko–dobojskog kantona s pitanjima:**

- da nas upute na propis na osnovu kojeg radnik može ostvariti pravo na rad sa polovinom punog radnog vremena za slučaj invalidnosti djeteta sa invaliditetom 90% i više bez obzira na godine života djeteta ( radi izdavanja rješenja po osnovu tog slučaja), ili
- da li radnik oba prava i pravo na rad sa polovinom punog radnog vremena kao i pravo na naknadu njegove pune plaće za slučaj koji se odnosi na roditelja/staratelja djeteta sa invaliditetom 90% i više bez obzira na godine života djeteta ostvaruje u skladu sa Kolektivnim ugovorom za djelatnost osnovnog obrazovanja.

**Dobili smo odgovor:**

**„Kolektivnim ugovorom za djelatnost osnovnog obrazovanja za teritorij Zeničko-dobojskog kantona („Sl. novine Ze-do kantona“ broj: 20/20), propisana su prava radnika u osnovnim školama. Članom 31. (Naknade plaće u posebnim slučajevima) alineja (4) Kolektivnog ugovora, radniku u osnovnoj školi pripada naknada njegove pune plaće u slučaju kad ostvari pravo na rad sa polovinom punog radnog vremena (roditelj/staratelj) djeteta sa invaliditetom 90% i više bez obzira na godine života djeteta.“**

**Imajući u vidu naprijed navedeno, a u cilju pravilnog postupanja i izdavanja rješenja za naknadu plaće u posebnim slučajevima, molimo Vas za mišljenje da li se iz naprijed navedene odredbe Kolektivnog ugovora ( član 31. stav (1) alineja četiri) može zaključiti da radnik, roditelj/staratelj djeteta sa invaliditetom 90% i više bez obzira na godine života djeteta, ostvaruje:**

- i pravo na rad sa polovinom punog radnog vremena i pravo na naknadu do njegove pune plaće, ili
- radnik koji je roditelj/staratelj djeteta sa invaliditetom 90% i više bez obzira na godine starosti, pravo na rad sa polovinom punog radnog vremena treba da ostvari u skladu sa posebnim zakonom, a potom pravo na naknadu njegove pune plaće ostvaruje u skladu a kolektivnim ugovorom.

**Prilog: Službene novine Zeničko-dobojskog kantona broj 20/20, Kolektivni ugovor za djelatnost osnovnog obrazovanja na strani 43.**

### *Primjena povoljnijeg prava u pogledu odmora u toku radnog vremena*

**PITANJE:** Županijski kolektivni ugovor nalaže da se vrijeme odmora uračunava u radno vrijeme, dok po Zakonu o radu i Granskom kolektivnom ugovoru u oblasti zdravstva FBiH vrijeme odmora ne uračunava se u radno vrijeme. Postoji li mogućnost primjene čl. 19 ZOR u ovom slučaju.

## II

### ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

*Uvjeti o zaključivanju ugovora o radu (čl. 20. Zakona o radu)*

#### **Poništavanje javnog oglasa**

**PITANJE:** Znači na razini Federacije BiH ne postoji zakon koji regulira materiju poništavanja javnog natječaja te je koliko sam shvatila na županiji/kantonu da sam u uredbama odredi tu mogućnost?

#### **Prednost kandidata iz reda lica utvrđenih Zakonom o pravima branitelja**

**PITANJE:** SBK, prednost pri zapošljavanju, Zakon o pravima branitelja.... navodi pod jednakim uslovima.

Može li se primiti kandidat sa najvećim brojem bodova (NK), ako ne pripada toj kategoriji. MI SMO DOBILI RJEŠENJE OD INSPEK. U OVOM SLUČAJU DA PONIŠTAVAJU ODLUKU

#### **Komisija za prijem u radni odnos**

**PITANJE:** Komisija za prijem u radni odnos mora imati isti stepen stručne spreme kao i kandidati, da li mora biti isti smjer (mr. farmacije, mr. ekonomije)?

#### **Izuzeci od obveze javnog oglašavanja u HNK**

**PITANJE:** Pitanja iz dijela Izuzeci od obveze javnog oglašavanja. (Čl. 6. Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u HNŽ/K Narodne novine HNŽ broj:4/19 i 5/19) Uredbom o izmjenama i dopunama Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u HNŽ/K (Članak 6. točka a) je predviđeno da se prijem u radni odnos bez provedene procedure obveznog javnog oglašavanja provodi u slučaju:

a) otkaza s ponudom izmijenjenog Ugovora o radu za radno mjesto za koje radnik ispunjava uvjete glede stručne spreme u momentu zasnivanja radnog odnosa, s tim da ispunjava uvjet potrebnog radnog iskustva za ponuđeno radno mjesto, izuzev izmjene u pogledu trajanja ugovora o radu.

Imamo radnika koji je 2016. godine temeljem ugovora na neodređeno vrijeme zasnovao radni odnos na radnom mjestu s nižom stručnom spremom iako je u trenutku prijema

imao završenu srednju stručnu spremu (IV stupanj). Da li tom radniku temeljem navedene odredbe iz Uredbe možemo otkazati postojeći Ugovor i ponuditi mu radno mjesto s SSS. Isti ispunjava uvjet potrebnog radnog iskustva za ponuđeno radno mjesto. Imenovani je u međuvremenu završio i VSS.

### ***Prijem u radni odnos na određeno bez obaveze javnog oglašavanja***

**PITANJE:** Radnik je u 2020. godini temeljem javnog oglasa primljen u radni odnos na određeno vrijeme do povratka odsutne radnice. Navedeni Ugovor mu traje do 01.04.2021. godine. Da li navedenog radnika, nakon isteka ovog ugovora, možemo u 2021. godini ponovo primiti u radni odnos na 90 dana bez javnog oglasa sukladno članku 6. Točka b. "prijem u radni odnos na određeno vrijeme na najviše 90 dana, jednokratno o tijeku jedne kalendarske godine za jedno radno mjesto"

### ***Krivična odgovornost rukovodioca koji sa istim radnikom zaključuje više ugovora o radu bez javnog oglašavanja***

**PITANJE:** Da li se smatra da postoji krivična odgovornost rukovodioca, odnosno pravnog lica (JP) u slučaju ponovljenih prekršaja (npr. više puta sa istim radnikom zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme bez javnog oglašavanja)?

### ***Dostavljanje obavijesti kandidatima koji nisu izabrani u konkursnoj proceduri***

**PITANJE:** Da li se uz obavijest kandidatima koji nisu izabrani u konkursnoj proceduri dostavlja i odluka o izboru 1. rangiranog kandidata, da li se kandidati koji nisu izabrani mogu žaliti na odluku o izboru (ZDK uredba)?

### ***Ponovno zaključivanje ugovora o radu na određeno bez provođenja konkursne procedure u narednoj godini sa istim radnikom***

**PITANJE:** Da li poslodavac u javnom sektoru sukladno Uredbi o prijemu u radni odnos USK sa radnikom kojeg je zaposlio bez javnog oglašavanja na period od 180 dana u oktobru 2020. godine, može istog radnika zaposliti po istom osnovu i u 2021. godine, nakon isteka perioda od 180 dana, jer se taj period odnosi na jednu kalendarsku godinu?

### ***Da li se u izuzecima od obaveze javnog oglašavanja kada se zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme broje radni ili kalendarski dani?***

**PITANJE:** Kada govorimo o zapošljavanju i primjeni bilo koje Uredbe, tj. o periodu od 120 dana, šta se podrazumijeva pod danima, da li radni dani ili brojimo sve dane u toku jednog mjeseca?

*Zaključivanje ugovora na određeno vrijeme bez provođenja konkursne procedure sa istim radnikom u različitim poslovnicama*

**PITANJE:** Da li ista osoba može zasnovati radni odnos na određeno vrijeme do 120 dana na poslovima npr. poštotoča u pošti Tuzla, a nakon proteka vremena ponovo na 120 dana na poslovima npr. poštotoča u pošti Lukavac?

*Rok za prijave na javni konkurs*

**PITANJE:** Ukoliko je zadnji dan roka prijave na javni natječaj nedjelja, državni praznik ili blagdan da li u rok za prijavu na javni natječaj ulazi i idući radni dan tj. ponedjeljak?

*Da li se može zaključiti Ugovor o radu sa studentom?*

**PITANJE:** Da li se može zaključiti Ugovor o radu sa studentom?

*Izmjena člana 5. Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u FBiH*

**PITANJE:** Moje prvo pitanje se odnosi na izmjenu člana 5., tačka a) Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Federaciji Bosne i Hercegovine .

Obzirom da je izmjenom ostavljena mogućnost bez javnog oglašavanja otkaza sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu u skladu sa Zakonom o radu i internim aktom poslodavca, osim izmjene u pogledu trajanja ugovora o radu, moje pitanje bi bilo sljedeće:

Da li poslodavac, javno preduzeće, može donijeti interni akt kojim će regulisati da se sa radnikom, koji je zaposlen na neodređeno vrijeme, na radnom mjestu na kojem je uslov srednja stručna sprema, bez javnog oglašavanja može zaključiti izmijenjeni ugovor o radu na radnom mjestu na kojem je uslov visoka stručna sprema, uz prepostavku naravno da ispunjava uslove radnog mesta za koje mu se nudi izmijenjeni ugovor o radu?

Npr. radnik je zaposlen na neodređeno vrijeme, na radno mjesto Kopirničar, na kojem je uslov završena srednja škola društvenog smjera.

Taj radnik ima završen pravni fakultet i održan pripravnički staž u trajanju od godinu dana.

Imamo upražnjeno radno mjesto Saradnik za kadrovske poslove, na kojem je uslov završen pravni fakultet i godina dana u struci (dipl. pravnik).

Možemo li pomenutom radniku (koji trenutno ima zaključen ugovor o radu na radnom mjestu Kopirničar), bez javnog oglašavanja, ponuditi izmijenjeni ugovor o radu na radno mjesto na kojem je uslov završen pravni fakultet i godina dana radnog iskustva u toj struci?

Ako radnik raspoređen na radno mjesto sa IV stepenom stručne spreme, u toku rada ili prije zasnivanja radnog odnosa stekne na primjer VII stepen stručne spreme, a nema iskustva u struci sa VII stepenom stručne spreme, na koji način može steći iskustvo u struci sa višim stepenom stručne spreme?

Je li jedini način javni oglas, ukoliko bude najbolji kandidat, zaključivanje ugovora o radu sa pripravnikom, nakon čega se vraća na radno mjesto na koje ima zaključen osnovni ugovor o radu?

#### *Poništavanje javnog oglasa za prijem u radni odnos zbog postupka izmjene sistematizacije*

**PITANJE:** Radi se o javnom poduzeću, u kojem je u 12 mjesecu 2020 godine pokrenut postupak usvajanja novih internih akata a između ostalog postupak izmjene sistematizacije radnih mesta poduzeća.

Kako je sindikalno povjerenstvo dalo svoju suglasnost na izmjenu internih akata koje je Nadzorni odbor i usvojio a da kada je pitanju Sistematizacija radnih mesta Nadzorni odbor je nije istu usvojio iz razloga što je donesen zaključak da bi bilo neophodno uraditi određene korekcije po pitanju predmetne sistematizacije.

Obzirom da je smo kao Javno poduzeće 11.02.2021 godine u skladu sa članom 3.Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Srednjobosanskom kantonu raspisali Javni oglas za prijem u radni odnos , a da ni do danas Nadzorni odbor nije usvojio istu, da li postoji osnov za poništenja Javnog oglasa za prijem u radni odnos u skladu sa članom 10. iste uredbe, a koji je objavljen kako i navodimo u periodu postupka trajanja izmjene sistematizacije.

#### *Status radnika kojem je istekao ugovor o radu a radnik je i dalje u radnom odnosu*

**PITANJE:** Koji je status radnika kojem je istekao ugovor o radu na određeno vrijeme, a radnik je i dalje u radnom odnosu kod poslodavca, da li se tu može primijeniti član 22. st. 2. Zakona o radu FBiH, te da se smatra da je između radnika i poslodavca zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme?

**Može li se izvršiti izmjena ugovora o radu ukoliko je radnik u međuvremenu stekao obrazovanje koje se više vrednuje?**

**PITANJE:** Zaposlen sam u Javnoj ustanovi, od prošle godine na neodređeno, na poziciji stručnog saradnika.

Stručna sprema koja se traži za navedeno mjesto je VSS minimalno 180 ECTS bodova (tako stoji i u pravilniku), u međuvremenu, u oktobru 2020. sam završio i četvrtu godinu fakulteta te stekao 240 bodova. Ekonomija je u pitanju, diploma sa 180 ECTS bodova je stečena 2009 i smjer je marketing, a diploma sa 240 bodova je stečena 2020. i smjer je računovodstvo i revizija.

U ugovoru mi je navedena VSS 180 ECTS bodova, te sam prilikom završetka studija od 240 bodova, podnio zahtjev za dopunu personalnog dosjeda i izmjenu u ugovoru. Dobio sam informaciju da to nije moguće i da nije u skladu sa Zakonom o radu.

Zbog dalje izobrazbe, često trebam Uvjerenja o radnom iskustvu, koja mi ova Ustanova izdaje na osnovu onoga što stoji u ugovoru, a vrlo mi je bitno da navedeno iskustvo bude u okviru računovodstva i revizije (taj posao i radim cijelo vrijeme).

**Izuzeće od primjene Uredbe o postupku prijema u radni odnos u KS**

**PITANJE:** Ugovor o radu na određeno vrijeme sa radnikom ističe ovih dana. Direktor je saglasan da se potpiše Ugovor o radu na određeno vrijeme poštujući Uredbu o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Kantonu Sarajevo (izuzeća do 3 mj.)

Zanima nas Vaše mišljenje, da li da zaključimo Ugovor o radu na određeno vrijeme do okončanja konkursne procedure a najdalje do 3 mjeseca? I jeli možemo zaključiti kada direktor doneše Odluku o prijemu u radni odnos sa Liste uspješnih kandidata,(koja će biti za 10-tak dana) odmah poslije donošenja navedene Odluke ili moramo čekati da prođe rok za žalbe?

**Ugovor o radu sa korisnikom penzije**

**PITANJE:** Crveni križ želi angažovati penzionera za sekretara udruženja, te mu isplaćivati određenu naknadu s tim da on i dalje zadrži status penzionera.

1. Da li ovakav angažman može biti putem volonterskog ugovora sa pripadajućom naknadom?
2. Da li postoje ograničenja u visini naknade?

3. Koje su obaveze Crvenog križa prilikom isplate navedene naknade (porezi, doprinosi)?

### ***Žalba povodom provedene konkursne procedure***

**PITANJE:** Koji je dalji postupak kada upravni odbor zdravstvene ustanove uvaži žalbu podnesenu povodom provedene konkursne procedure i obavljenja o prijemu u radni odnos? Da li se poništava dio javnog oglasa koji je tražio tri radna mjesta na tri pozicije, a žalba je samo za jedno radno mjesto ili se vraća na ponovnu proceduru konkursnoj komisiji? Da li upravni odbor ustanove može donijeti odluku o izuzeću te komisije s obzirom na to da je imenuje direktor?

### ***Zaključivanje ugovora o radu sa osobom koja se nalazi na redovnom školovanju***

**PITANJE:** Može li se zaključiti ugovor o radu s osobom koja se nalazi na redovnom školovanju. Ako može, koja vrsta ugovora?

### ***Ugovor o radu na poslovima čuvara***

**PITANJE:** Je li dopušteno firmi da zaposli osobu na kombiniranom radnom mjestu (održavanje, portir, čuvar) i da osoba obavlja također poslove noću (treća smjena) s naglaskom na čuvar bez da ima položenu obuku (certifikat) koju npr. moraju položiti zaštitari pojedinih agencija za fizičku i tehničku zaštitu (npr. Securitas)? Konkretnije, da li obuku moraju polagati samo one osobe koje imaju namjeru raditi u zaštitarskim agencijama ili svaka firma koja ima čuvara mora imati obučenu osobu sa certifikatom?

### ***Ugovor o radu sa studentom***

**PITANJE:** U kompaniji imamo redovne studente s kojima smo zaključili Ugovor o stipendiranju, te dolaze 2 puta sedmično na obuku i pri tome učestvuju u realizaciji određenih projekata. Da li s tim redovnim studentima možemo zaključiti Ugovor o stručnom osposobljavanju, da dolaze više puta sedmično, kako bismo ih bolje obučili za posao i po završetku diplomiranja zaposlili na puno radno vrijeme? Dakle, pod kojim uslovima redovni studenti mogu zaključivati Ugovor o stručnom osposobljavanju, postoji li vremensko ograničenje za Ugovor o stručnom osposobljavanju i da li je taj Ugovor pravo rješenje za studente koje želimo više angažovati u projektima?

### ***Premještanje radnika koji se doškolovao na drugo radno mjesto***

**PITANJE:** Da li smo mi kao javno preduzeće dužni raspisivati javni konkurs ukoliko radnik koji je kod nas zaposlen na neodređeno vrijeme na radnom mjestu sa SSS koju i sam posjeduje, u međuvremenu stekne VSS te ga Preduzeće želi premjestiti na radno mjesto sa VSS.

### *Odluka o potrebi prijema radnika*

**PITANJE:** U skladu sa članom 4. Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Zeničko dobojskom kantonu koji govori o obavezi javnog oglašavanja, kao prvi korak u proceduri javnog oglašavanja navodi se obaveza poslodavca o donošenju odluke o potrebi prijema na osnovu koje se pokreće postupak javnog oglašavanja. Kako je ovaj član mijenjan u toku pandemijskih uslova, pa smo mi kao zdravstvena ustanova pod određenim uslovima oslobođeni cijelog postupka prijema radnika na osnovu javnog oglašavanja, da li je potrebno donositi ovaku odluku obzirom da se veže za sam pokretanje postupka i ima li u ovom slučaju ona svrhu koju predviđa član 4. Uredbe?

### *Zamjena odsutnog radnika u javnom preduzeću*

**PITANJE:** Poslodavac je, u skladu sa izuzetkom od obaveze javnog oglašavanja propisan Uredbom o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Hercegovačko-neretvanskom kantonu („Službene novine HNK“, broj: 4/19, 5/19 i 5/20), primio radnika u radni odnos do 90 dana radi zamjene radnika koji su na godišnjim odmorima. Obzirom da je radnik koji je primljen u radni odnos do 90 dana, nakon 30 dana zatražio prekid radnog odnosa iz ličnih razloga, da li bi poslodavac mogao primiti novog radnika na to isto radno mjesto do isteka roka od 90 dana računajući od dana prijema radnika koji je zatražio prekid radnog odnosa?

### *Prednost pri zapošljavanju kandidata demobilisanih boraca*

**PITANJE:** Na konkursu za državnog službenika u općini sam prvorangirani kandidat i izabran kao takav za ovo radno mjesto. Inače sam zaposlen. Trećeplasirana kandidatkinja je priložila uz dokumentaciju dokaze da je nezaposlena i da je kći demobilisanog borca. Zanima me da li ista ima prednost u skladu sa zakonom o pravima boraca sbk, tj. da li postoje "jednaki uslovi" u ovom slučaju. Ono što mi je posebno bitno da li postoje odluke iz sudske prakse po ovom pitanju i kako je se sud odredio. Napominjem radi se o SBK.

### *Uvid u dokumentaciju prijavljenih kandidata*

**PITANJE:** Nakon završene konkursne procedure kandidat koji je učestvovao u istoj, a koji nije imenovani, traži uvid u dokumentaciju prijavljenih kandidata po javnom oglasu (diplome, uvjerenja, certifikate itd.) kao i dokumentaciju sačinjenu od strane komisije prilikom provođenja konkursne procedure (poslovnik, zapisnike, rang listu itd.). Koja se dokumentacija i na koji način može dati tražitelju podataka (uvid u dokumentaciju, kopiranje iste ili dostavljanje redigovanih dokumenta).

#### *Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa*

**PITANJE:** Pitanje se odnosi na proceduru provedbe javnih oglasa za prijem u radni odnos u javnom sektoru. Pravilnikom o radu tijela koje provodi proceduru javnog oglasa predvidene su odredene posebne vještine koje se zahtijevaju za konkretno radno mjesto (posebni uvjeti). No međutim, ukoliko se dogodi da je, i pored tih posebnih uvjeta koji su propisani Pravilnikom poslodavac, poslodavcu uistinu potrebna dodatna vještina koja nije predviđena Pravilnikom (određeni stručni ispit, poznavanje stranog jezika ili posjedovanje vozačke dozvole određene kategorije) - može li poslodavac od kandidata zatražiti dokaze o tim činjenicama u javnom oglasu?

#### *Premještanje radnika sa radnog mjesta KV na radno mjesto sa SSS*

**PITANJE:** Ukoliko Poslodavac želi sa radnikom zaključiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme sa KV na SSS (ispunjavajući uslove prema Pravilniku o radu) da li to treba učiniti putem Javnog oglašavanja u skladu sa Uredbom o postupku prijema u radni odnos?

#### *Zaključivanje ugovora o radu na neodređeno sa licem koje je obavilo pripravnički staž*

**PITANJE:** Da li Poslodavac (Javna ustanova) sa radnikom nakon obavljenog pripravničkog staža u skladu sa potrebama Društva može zaključiti Ugovor o radu na neodređeno i za radno mjesto za koje je obavio pripravnički staž?

#### *Zasnivanje radnog odnosa nakon obavljanja pripravničkog staža*

**PITANJE:** Da li u konkretnom slučaju Poslodavac (Javna ustanova) može sa radnikom zaključiti Ugovor o obavljanju pripravničkog staža na način da ne dođe do prestanka ranije stečenih prava radnika u smislu trajanja Ugovora o radu na neodređeno vrijeme i da li se u Ugovoru o obavljanju pripravničkog staža može navesti odredba da se

**Poslodavac obavezuje da nakon isteka pripravničkog staža radnika može vratiti na isto radno mjesto na kojem je bio prije zaključenja Ugovora o obavljanju pripravničkog staža?**

### ***Zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme bez obaveze javnog oglašavanja u USK***

**PITANJE:** Osoba je obavljala pripravnički staž u ovoj ustanovi koji je trajao godinu dana, odnosno do 02.04.2021. godine, naime poslodavac je ponovno zainteresovan da sa istom osobom zasnuje radni odnos na period od 6 mjeseci bez obaveze raspisivanja javnog oglasa, zanima me da li je to moguće?

### ***Obaveza javnog oglašavanja u predškolskim ustanovama u HBŽ-u***

**PITANJE:** U dječjem gradskom vrtiću već se neko vrijeme zapošljavaju djelatnici bez javnog natječaja na određeno vrijeme. Smatraju kako do donošenja internog Pravilnika o radu nisu obvezni. Iako po Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju HBŽ obvezni su putem natječaja zapošljavati nove djelatnike.

### ***Jednokratni prijem na radno mjesto***

**PITANJE:** Na radnom mjestu je po sistematizaciji predviđeno 5 izvršilaca.

Na period od 6 mjeseci, bez oglasa, zbog posebnih okolnosti i hitne potrebe, primili smo 3 izvršioca. Oni su još uvijek u radnom odnosu na određeno vrijeme, do sredine novembra.

Javila se potreba za hitan prijem još 2 izvršioca na isto radno mjesto.

Možemo li primiti još dva izvršioca, bez oglasa, na određeno vrijeme, do kraja ove kalendarske godine?

Suština mog pitanja je da li možemo na radno mjesto na kojem je po sistematizaciji predviđeno npr. 5 izvršilaca, zaposliti na određeno vrijeme, bez oglasa, u toku jedne kalendarske godine, prvo 3 izvršioca, pa onda opet 2 (jer u Uredbi postoji izuzetak, ali se spominje da je to „jednokratno za konkretno radno mjesto“).

Naravno, ne bi to bili isti radnici, jer prva tri rade do kraja novembra, a nama se potreba za prijem još 2 ukazala sad, odmah.

### ***Dokvalifikacija/prekvalifikacija radnika***

**PITANJE:** Ukoliko je radnik ranije raspoređen na radno mjesto na kojem ne ispunjava

uslove iz sistematizacije, da li sad možemo od tog radnika tražiti da se prekvalifikuje/dokvalificuje i ostaviti mu određeni vremenski rok za isto? Kako procijeniti vremenski rok koji ostavljamo za prekvalifikaciju/dokvalifikaciju? Jesmo li mi dužni da snosimo troškove dokvalifikacije/prekvalifikacije?

Ukoliko radnik u ostavljenom roku ne završi prekvalifikaciju/dokvalifikaciju, možemo li mu otkazati ugovor o radu ili smo dužni prvo da mu ponudimo ugovor o radu na radnom mjestu za koje ispunjava uslove, ukoliko takvo imamo upražnjeno u sistematizaciji? Radnik je na to radno mjesto raspoređen ranije, prije 10-15 godina, sistematizacija nije mijenjana, dakle, radnik očito nikad nije ispunjavao uslove svog radnog mjesta. Sadašnja uprava želi da svi radnici ispunjavaju uslove radnog mjeseta na koje su raspoređeni.

### ***Neprovodenje konkursne procedure***

**PITANJE:** Sa 19 godina sam počeo raditi u javnoj instituciji sa stručnom spremom SSS gdje sam nakon tri godine dobio stalni radni odnos. U međuvremenu sam završio fakultet sa ciljem napredovanja i tako sam dobio stručnu spremu VSS. Po završetku fakulteta sam radio neko vrijeme i dobio sam ponudu od direktora da napredujem i dobijem zvanje za koje sam i završio fakultet jer sistematizacija je dozvoljavala da se primi još osoba na tu poziciju iako je tražena godina dana iskustva. Dobio sam tu priliku i kao mlada osoba opravdao je više puta. Već godinu dana radim na toj poziciji sa VSS. Zanima me da li je direktor morao raspisati konkurs prilikom upošljavanja? I ima li u tome nešto sporno sa vaše tačke gledišta.

### ***Raspoređivanje radnika sa SSS na poslove VSS***

**PITANJE:** Postoji li pravna mogućnost da zaposlenik koji radi kod poslodavca kontinuirano 6 godina i 9 mjeseci sa SSS pređe na poslove sa VSS bez polaganja pripravnikačkog i konkursne procedure (sadašnji je ugovor o radu je na neodređeno vrijeme).

Zaposlenik bi obavljao iste ili slične poslove prelaskom sa SSS na VSS jer bi ti poslovi bili prilagođeni sistematizacijom radnih mjeseta VSS-u. Postoji li pravna mogućnost da zaposlenik koji je radio na poslovima sa SSS-om, to radno mjesto sistematizacijom bude ukinuto a da dobije posao na druge odgovarajuće radno mjesto sa VSS-om, gdje bi obavljao iste ili slične poslove sa prethodnog radnog mjeseta.

### ***Premještanje radnika na novo radno mjesto sa VSS u SBK***

**PITANJE:** Ukoliko radnik radi na mjestu SSS, a u toku rada se školovao i završio VŠS ili VSS, položio stručni ispit za VŠS ili VSS i ima sve uslove za obavljanje poslova novog

radnog mjesata, a Ustava je voljna da ga unaprijedi na novo radno mjesto da li je Ustanova u obavezi raspisivanja javnog konkursa ili slobodno može radniku ponuditi zaključenje novog ugovora o radu?

### ***Prijem u radni odnos bez posebne uredbe kantona***

**PITANJE:** Zakon o radu Federacije BiH ("Službene novine Federacije BiH" br.26/16 i 89/18) odredbom članka 20a stavak 2. je uveo obvezu javnog oglašavanja upražnjenog radnog mjesata u javnom sektoru Federacije BiH i kantona, a odredbama stavka 4. Istog članka obvezao i ovlastio vlade kantona da u roku od 90 dana od stupanja na snagu Zakona, donesu propis kojim će propisati postupak prijema u radni odnos. Većina vlada kantona u Federaciji BiH je usvojila uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru, temeljem članka 20a Zakona o radu F BiH, ali postoje kantoni koji još nisu regulirali ovu materiju, konkretno Kanto 10. Ustanove i poduzeća u javnom sektoru Kantona 10 u praksi izravno primjenjuju Uredbu o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru F BIH ("Službene novine Federacije BiH" br.13/19 i 9/21), a posebno vezano za iznimke regulirane odredbama članka 5. Uredbe. Pošto je odredbom članka 1. stavak 1. Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru F BIH , regulirano kako se ista primjenjuje isključivo u federalnim institucijama i poduzećima, je li pravilno istu primjenjivati kod prijema u radni odnos u institucijama i poduzećima koji se ne navode u odredbi članka 1. ove Uredbe. Ključno je pitanje, može li se izuzetak kod obveze javnog oglašavanja primjenjivati za kantonalne institucije i poduzeća bez propisa koji je, temeljem Zakona o radu , isključivo u ovlasti kantonalnih vlada?

### ***Da li se na javno komunalno preduzeće odnosi Uredba o prijemu u radni odnos ili ne?***

**PITANJE:** Ako se radi o kantonalnom javnom komunalnom preduzeću, također nismo u obavezi provoditi konkurs po odredbama uredbe o prijemu u radni odnos u javnom sektoru (KS).

### ***Kako primijeniti Uredbu o jedinstvenim kriterijima i pravilima za zapošljavanje branilaca i članova njihovih porodica u institucijama u Kantonu Sarajevo?***

**PITANJE:** 1. Popuna upražnjenog radnog mjesata putem javnog oglašavanja za namještenika u organu državne službe vrši se u skladu sa članom 23. Zakona o namještenicima u organima državne službe u F BiH („Službene novine Federacije BiH“ broj :49/05), te se provodenje javnog oglasa vrši na način propisan u članu 22. navedenog Zakona (formiranje Komisije od 3 člana koja razmatra sve prispele prijave na oglas i utvrđuje listu kandidata koji ispunjavaju sve uvjete oglasa i listu kandidata koji ne ispunjavaju sve uvjete oglasa o čemu se sastavlja Zapisnik nakon čega rukovodilac organa državne službe odlučuje o prijemu namještenika u radni odnos sa liste kandidata koji ispunjavaju sve uslove oglasa o čemu se donosi pisano rješenje a za

kandidate koji nisu primljeni u radni odnos i izdaje se pisano obavještenje). Imajući u vidu navedeno, molim Vas da nam odgovorite kako kod prijema namještenika u radni odnos putem javnog oglašavanja primijeniti odredbe Uredbe o jedinstvenim kriterijima i pravilima za zapošljavanje branilaca i članova njihovih porodica u institucijama u Kantonu Sarajevo, Gradu Sarajevo i općinama u Kantonu Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“ broj :37/20) kad se do sada Zakon o namještenicima u organima državne službe u F BiH („Službene novine Federacije BiH“ broj :49/05) nije mijenjao te šta je „starije“ u ovom slučaju pomenuti Zakon ili Uredba?

*Kako postupiti kada na javnom oglasu bude izabran kandidat koji iz zdravstvenih razloga ne ispunjava uslove konkursa?*

**PITANJE:** Kako postupiti u slučaju da u toku javnog oglasa najbolji kandidat (iz kategorije RVI) zbog invalidnosti nije u mogućnosti obavljati poslove radnog mesta na koje je konkurisao. Ljekarsko uvjerjenje prilaže samo izabrani kandidat.

*Da li je moguće primijeniti princip sporazumnog produženja radnog odnosa nakon sticanja prava na penziju u preduzeću u kojem je većinski vlasnik Kanton Sarajevo?*

**PITANJE:** Ukoliko poslodavac želi zadržati u radnom odnosu radnika koji je ispunio uslove za raskid ugovora i penzionisanje, ali je zaključkom Vlade KS propisano da poslodavac mora penzionisati lice koje ispuni bar jedan od uslova za penzionisanje kakva su prava poslodavca?

### *Angažiranje umirovljenika*

**PITANJE:** Planiramo angažirati prokuristu, radi se o umirovljeniku koji bi uz naknadu obavljao dužnost prokuriste. Molim Vas da mi odgovorite na koji način se prijavljuje i koje su naše obveze po pitanju doprinosa?

### *Izuzeci od obaveze javnog oglašavanja*

**PITANJE:** Zamolila bih Vas ako ste u mogućnosti da mi pojasnite Uredbu o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u SBK. Konkretnije član 13. tačka 2, u kojoj je navedeno da u hitnim slučajevima, pa u zagradi stoji iznenadno povećanje posla, elementarne nepogode i sl., poslodavac može bez raspisivanja javnog oglasa primiti u radni odnos na određeno vrijeme, a najduže 60 dana. Da li ovo znači da poslodavac pozivajući se na ovaj član i stav može primiti u radni odnos na već postojeće radno mjesto, za koje je po sistematizaciji određen jedan izvršioc, a na istom već radi uposlenik koji je na neodređeno. Znači da li zbog npr. iznenadno povećanja posla poslodavac može na postojeće popunjeno radno mjesto jednokratno primiti do 60 dana još jednog radnika bez obzira što je isto po sistematizaciji već popunjeno, jer poslodavcu

postoji potreba za tim radnim mjestom iz razloga navedenih u tekstu, ili je neophodno da se mijenja sistematizacija?

***Uvjeti za premješta na novo radno mjesto ako se radnik u međuvremenu doškolovao***

**PITANJE:** Radnica je kod poslodavca radila sa SSS kao ekonomski tehničar na poslovima finansijskog knjigovođe. U međuvremenu je upisala fakultet i stekla zvanje bachelora računovodstva i revizije. Sudskom nagodbom joj je priznat koeficijent VŠS-VI stepen i koeficijent plate od 2,70 prema važećem kolektivnom ugovoru kao i 10% na uslove rada zbog složenosti posla koje obavlja na radnom mjestu - finansijskog knjigovođe i certificiranog računovodje. Sada radnica traži da joj se postojeće radno mjesto sistematizuje na VII stepen stručne spreme. Da li je moguće priznati koeficijent VSS-VII stepen stručne spreme radnici i prerasporediti radnicu na radno mjesto koje je sistematizovano sa VII stepenom stručne spreme - VSS i gdje kao uslov piše godina/dvije godine radnog iskustva u struci, a da ista ne posjeduje odraćen pripravnički staž i položen stručni ispit za VII stepen stručne spreme? Unaprijed zahvaljujem na odgovoru.

***Da li se radno iskustvo može priznati kao radni staž?***

**PITANJE:** Objavili smo javni oglas za prijem namještenika. Kao jedan od uslova propisan je radni staž u trajanju od 10 mjeseci. Zanima nas da li možemo priznati i radno iskustvo u trajanju od 10 mjeseci ili samo radni staž?!

***Probni rad (čl. 21. Zakona o radu)***

***Može li se ugovoriti probni rad ukoliko se radnik premješta na novu radnu poziciju?***

**PITANJE:** Radnik koji je bio na probnom radu u trajanju od 6 mjeseci, te nakon toga prelazi na drugu poziciju da li se može opet definisati probni rad, ovaj put u novom ugovoru za novu poziciju?

***Može li poslodavac propisati da radnik nema pravo dati otkaz ugovora o radu***

**PITANJE:** Da li se Poslodavac može zaštiti nekom klauzulom od davanja otkaza ugovora o radu na neodređeno sa probnim radom od strane radnika, jednostrano, u periodu probnog rada?

***Otkazni rok u slučaju kada radnik nije zadovoljio na probnom radu***

**PITANJE:** Sa jednim radnikom imamo ugovor o radu na neodređeno vrijeme, uz ugovoren probni rad od 3 mjeseci. Ugovoren probni rad ističe 31.02.2021. godine, ali mi želimo da isti ranije raskinemo, a tu mogućnost imamo i u pravilniku o radu.

Možemo li radniku dati otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu i prije isteka ugovorenog probnog rada sa poštivanjem otkaznog roka od 7 dana, a sve u skladu sa članom 21. Zakona o radu FBiH?

Ako se odlučimo da radni odnos prestaje sa 31.3.2021., odnosno, sa zadnjim danom probnog rada, trebamo li poštivati otkazni rok koji smo ugovorili u ugovoru o radu, a on iznosi 15 dana i ako da, treba li se taj otkazni rok računati od 31.3.2021. ili on mora biti ispoštovan do 31.3.2021.?

Je li uopće potreban otkazni rok ako radnik radi do 31.3.2021. godine. (zadnjeg dana probnog rada)? Je li potrebno donositi pismeno rješenje o otkazu ugovora o radu?

#### *Propisivanje mesta rada u ugovoru o radu*

**PITANJE:** Da li je iz ugla Zakona o radu korektno ako ovako strane preciziraju u ugovoru o radu?

1. Ugovor o radu sklapa se na određeno vrijeme počev od 1.4.2021.godine do 31.03.2022.godine.

Poslodavac ima pravo da jednostrano bez obrazloženja isti raskine na dan 30.4.2021.godine o čemu će pismeno 3 dana ranije obavijestiti zaposlenog.

Ukoliko Poslodavac ne iskoristi svoje pravo na 30.04.2021.godine, Poslodavac ima pravo da jednostrano bez obrazloženja isti raskine na dan 30.06.2021.godine o čemu će pismeno 3 dana ranije obavijestiti zaposlenog.

2. Zaposleni će poslove iz člana II. ovog ugovora obavljati od kuće ili druge lokacije van prostorija poslodavca i iz prostorija poslodavca po želji radnika i potrebi poslodavca.

#### *Postupanje u slučaju kada radnik ne zadovolji na probnom radu*

**PITANJE:** Kroz ugovor o radu ugovoren je probni rad od 01.03. – 31.05. Radnik nije zadovoljio na probnom radu i povratna info je došla do direktora od strane neposrednog nadređenog koji prati probni rad. Sa kojim datumom prestaje radni odnos sa 31.05. ili treba gledati i otkazni rok?

#### *Postupanje u slučaju kada radnik ne zadovolji na probnom radu*

**PITANJE:** Kroz ugovor o radu ugovoren je probni rad od 01.03. – 31.05. Radnik nije

zadovoljio na probnom radu i povratna info je došla do direktora od strane neposrednog nadređenog koji prati probni rad. Sa kojim datumom prestaje radni odnos sa 31.05. ili treba gledati i otkazni rok?

### ***Konsultacije sa sindikatom o ocjeni probnog rada?***

**PITANJE:** Ako je probni rad ugovoren na 30 dana kako ispoštovati konsultaciju sa sindikatom koju ste naveli kao obaveznu kada sama konsultacija traje 30 dana i na kojoj odredbi se uopšte temelji obaveza konsultacije sa sindikatom u slučaju nezadovoljenja probnog rada?

### ***Plata za vrijeme probnog rada***

**PITANJE:** Da li je u skladu sa radnopravnim zakonodavstvom (FBiH, RS, BD BiH) u Pravilniku o platama, definisati odredbu kojom se tokom probnog rada radniku ugovorena plata može umanjiti za 20%. Naime, odredba glasi:

“Umanjenje ugovorene plaće/plate za vrijeme trajanja perioda probnog rada određuje direktor prilikom zaključivanja ugovora o radu, s tim da isto ne može biti veće od 20% od iznosa ugovorene osnovne plate, i da umanjena plaća/plata ne može biti niža od najniže plaće/plate utvrđene u skladu sa odredbama propisa o radu.”

U praksi se u ugovorima o radu/ugovoru o probnom radu definiše ovo umanjenje tokom probnog rada, odnosno radniku se isplaćuje 80% ugovorene plate.

### ***Prekid probnog rada zbog trudničkog bolovanja***

**PITANJE:** Ukoliko se radnica nalazi na probnom radu (trajanje probnog rada šest mjeseci) pa nakon pet mjeseci rada otvoriti trudničko, kako ćemo računati probni rad, a s obzirom da je Zakonom o radu propisano da probni rad može trajati najviše do 6 mjeseci?

Kakva je zakonska praksa u ocjenjivanju probnog rada kada privremena spriječenost za rad traje duže od 15 dana, u toku ili na kraju probnog rada? Da li poslodavac ima mogućnost otkazati UOR u slučaju da je ocjena probnog rada u ovakvim situacijama nezadovoljavajuća, a nakon što se steknu uslovi za njegovu ocjenu?

### ***Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme (čl. 10 – 11. Zakona o radu)***

#### ***„Prečutno“ produžavanje ugovora o radu***

**PITANJE:** Ukoliko radniku istekne ugovor o radu i radnik nastavi da radi, bez

**zaključivanja novog ugovora, a Poslodavac ne skrene pažnju na navedeno da li se radniku automatski produžava ugovor na neodređeno ili na isti period kao i prethodni ugovor?**

### ***Maksimalna dužina trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme***

**PITANJE:** Koja je maksimalna dužina trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme u Federaciji Bosne i Hercegovine? Nakon koliko poslodavac mora radniku da da Ugovor o radu na neodređeno vrijeme prema Zakonu o radu FBiH?

### ***Da li je zakonit prijem radnika bez provođenja konkursne procedure u javnoj ustanovi?***

**PITANJE:** S obzirom da je u ZU primljen veći broj radnika u periodu od 2014. godine do 25.09.2019. godine bez provođenja konkursne procedure. Da li je prijem tih radnika zakonit? Ako nije šta nam predlažete za dalje postupanje?

### ***Neprovodenje konkursne procedure u javnom sektoru***

**PITANJE:** U instituciji na koju se primjenjuje Uredba o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Federaciji BiH, a u kojoj se i prije stupanja na snagu ove Uredbe primjenjivao Pravilnik o radu koji je propisivao obavezno javno oglašavanje upražnjениh radnih mjesta, direktor je protivno tom Pravilniku i Uredbi u radni odnos primio nekoliko radnika i to bez javnog konkursa, bez da su radna mjesta bila sistematizovana i bez da te osobe ispunjavaju uslove za rad u ovoj instituciji. Da li postoji mogućnost, odnosno da li je dopuštena tužba kojom bi se tražilo oglašavanje takvih ugovora o radu ništavnim? Ako da, koji je to postupak, odnosno koji je pravni osnov?

### ***Izuzeci od primjene Uredbe o postupku prijema u radni odnos***

**PITANJE:** Uredbom o prijemu u radni odnos (kantonalna i federalna) propisani su izuzeci u kojima se može vršiti prijem u radni odnos bez obaveze javnog oglašavanja. Tako, pomenute uredbe propisuju da se isto može vršiti u slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom zaključenja izmijenjenog ugovora za radno mjesto koje podrazumijeva iste uvjete u pogledu stručne spreme i radnog iskustva.

Ukoliko radnik ima zaključen ugovor o radu za radno mjesto koje podrazumijeva visoku stručnu spremu iz oblasti psihologije ili studij sa najmanje 180 ECTS bodova po bolonjskom sistemu studiranja, a poslodavac ga želi raspoređiti na radno mjesto koje također podrazumijeva visoku stručnu spremu iz oblasti psihologije ili po bolonjskom sistemu studiranja studij koji se bodoje od 240 bodova (dakle samo je razlika u broju

bodova po bolonjskom sistemu). Poslodavca je u prvom slučaju definisao najmanje 180 ECTS a u drugom slučaju ograničio broj bodova od 240. Da li u navedenom slučaju, imajući u vidu pomenutu uredbu, poslodavac može vršiti otkaz ugovora o radu s ponudom zaključenja izmijenjenog ugovora. Navedenu izmjenu poslodavac namjerava izvršiti zbog organizacijskih potreba.

#### **„Prerastanje“ ugovora o radu na neodređeno vrijeme**

**PITANJE:** Da li radnik Škole koji je prvih 6. mjeseci rada bio primljen putem programa Službe za zapošljavanje KS a ostale 2. godine i 6. mjeseci zaključivao ugovore o radu na osnovu javnih konkursa, koje je raspisala škola na osnovu Saglasnosti Ministarstva, nakon 3. godine stiče pravo na stalni radni odnos obzirom da je Kolektivni ugovor za srednje obrazovanje KS propisao da se odredbe tog kolektivnog ugovora ne odnose na radnike-pripravnike primljene putem navedenog poziva, ili iz računanja 3. godine treba odbiti period od 6. mjeseci koje je finansirala Služba za zapošljavanje KS?

#### **Prerastanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme u domu zdravlja**

**PITANJE:** U skladu sa važećim Zakonom o radu FBIH i Uredbom o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u FBiH, a na osnovu obaveznog javnog oglašavanja, poslodavac je sa radnikom zaključio više uzastopnih ugovora na određeno vrijeme pod istim okolnostima (stručnom spremom, uvjetima rada). U slučaju da vremenski period svih uzastopnih ugovora prelazi period duži od tri godine bez prekida, da li je poslodavac u obavezi takav ugovor na određeno vrijeme zamijeniti sa novim ugovorom koji će glasiti na neodređeno vrijeme bez provođenja javnog konkursa?

#### **Prerastanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme**

**PITANJE:** Ako ugovor na određeno vrijeme nije na puno radno vrijeme a traje više od tri godine neprekidno, da li može prerasti u ugovor o radu na neodređeno vrijeme?

#### **Aneks ugovora o radu**

**PITANJE:** Da li se može zaključiti aneks ugovora o radu na neodređeno vrijeme?

#### **Istek ugovora o radu na određeno vrijeme**

**PITANJE:** Ako Poslodavac ima zaključen ugovor o radu na određeno do 31.6.2021. sa

radnicom koja odlazi na porodiljsko odsustvo u petom mjesecu, može li poslodavac po isteku ugovora odjaviti radnicu koja se nalazi na porodiljnom?

### ***Prerastanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme***

**PITANJE:** U mjesecu maju radniku se okončava Ugovor na određeno i to tačno sa tri godine radnog staža. Odredbama člana 22. stav 3. Zakona o radu definirano je da „Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti za period duži od tri godine“. Odredbama člana 7. stav (2) Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Ze-do kantonu („Sl. Novine ZDK“ broj 08/19, 06/20 i 19/20) definirano je da „Prijem u radni odnos bez raspisivanja javnog oglasa može se vršiti na određeno vrijeme ako se radi o poslovima koji ne trpe odlaganje, a najduže do 120 dana sa istim izvršiocem, u kojem periodu se mora okončati procedura prijema u radni odnos u skladu sa odredbama ove uredbe, u sljedećim slučajevima:

d) neophodnog hitnog radnog angažovanja radnika zbog iznenadnog povećanja obima posla, sprečavanja nastanka veće štete, kvara na postrojenjima, elementarne nepogode, epidemije, trovanja, i sl.“

Obzirom da nam je angažman ovog radnika potreban i dalje, naše pitanje glasi, da li radniku dajemo novi ugovor o radu na određeno na 120 dana (u skladu sa Uredbom) ili se radniku daje ugovor na neodređeno u skladu sa odredbama ZOR-a ?

### ***Ugovor o radu na određeno vrijeme kao izuzetak od provedbe konkursne procedure***

**PITANJE:** 1. Naime, u mjesecu septembru 2020. godine ova Služba zaključila je Ugovor na određeno vrijeme na period od 180 dana, bez obaveze raspisivanja javnog konkursa, a sve u skladu sa Uredbom o načinu zasnivanja radnog odnosa, predmetni ugovor je istekao u mjesecu februaru ove godine, odnosno 2021. godine. Postavljamo pitanje da li istu osobu možemo ponovno zaposliti na isto radno mjesto na period od 180 dana, bez obaveze raspisivanja javnog konkursa?

2. Novo pitanje glasi: U mjesecu februaru ove godine sa drugom osobom na drugo radno mjesto smo sklopili Ugovor na određeno vrijeme na 180 dana, bez obaveze raspisivanja javnog konkursa, međutim u međuvremenu se pokazala potreba za popunjavanjem drugog radnog mjesta iz hitnih razloga, dakle da li možemo raskinuti ugovor o radu kojim smo sklopili na period od 180 dana i ponuditi toj osobi drugi ugovor radu na radno mjesto za čijim popunjavanjem se u međuvremenu ukazala potreba?

### ***Maksimalno trajanja ugovora o radu na određeno shodno Uredbi***

**PITANJE:** Shodno Pravilniku o radu Javne ustanove, dana 09.11.2020 god. primljen je radnik na ugovor o radu na određeno vrijeme, period od 180 dana.

Kako u odredbi Pravilnika o radu, u poglavljju "Obaveza javnog oglašavanja i izuzeci" je propisano i da "izuzetno, direktor može donijeti odluku da primi u radni odnos na određeno vrijeme bez raspisivanja javnog oglasa ako se radi o poslovima koji ne trpe odlaganje" te da "prijem u radni odnos na određeno vrijeme najdalje do 180 dana, jednokratno u toku jedne kalendarske godine za konkretno radno mjesto".

Moj upit je, da li se može sa istim radnikom zaključiti ponovo ugovor o radu na određeno, i ako mu ugovor o radu na određeno ističe u maju ove godine, jer je ugovor zaključen 2020 godine. jer se još uvijek radi o poslovima koji ne trpe odlaganje, povećan obim poslova.

***Kako regulisati vrijeme trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme radniku koji je primljen kao zamjena radniku u stalnom radnom odnosu?***

**PITANJE:** Radnik je zasnovao radni odnos na određeno vrijeme u septembru 2020. godine do povratka zaposlenika sa funkcije, a najdalje do 30.6.2021. godine.

20.4.2021. godine se radnik vratio sa funkcije zbog prijevremenog razrješenja na poslove koje je ranije radio jer je obavljao dužnost/funkciju direktora škole, a radnik koji ga je mijenjao je dan prije razrješenja otvorio bolovanje.

Pitanja:

1. Da li se može otkazati Ugovor o radu na određeno vrijeme koji je zaključen do povratka radnika sa funkcije, a najdalje do 30.6.2021. godine?
2. Da li se u takvoj situaciji, radnik smije odjaviti iako je ugovor o radu i zakonska odredba jasna ili se pak mora čekati da se bolovanje završi?

***Zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme u javnoj ustanovi***

**PITANJE:** Da li se sa istim radnikom, sa kojim je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju od 12 mjeseci, u skladu sa članom 5. stav 1 pod c) Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Tuzlanskom kantonu (po Programu zapošljavanja Federalnog zavoda za zapošljavanje putem kantonalne službe za zapošljavanje), nakon isteka tog ugovora o radu, može zaključiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju od 12 mjeseci, a u smislu člana 5. stav 1. pod e) Uredbe o izmjeni i dopuni Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Tuzlanskom kantonu "Službene novine Tuzlanskog kantona", broj: 5/2021)?

## ***Da li bolovanje radnika odlaže otkazni rok?***

**PITANJE:** Da li bolovanje radnika odlaže otkazni rok? U slučaju da je radnik komunicirao otkaz i naveo da je na bolovanju, te da nije u mogućnosti raditi otkazni rok.

## ***Trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme u slučaju povrede na radu***

**PITANJE:** Radnik zaposlen na ugovoru na određeno je 02.03.2021. godine doživio povredu na radu, te je od tada i još uvijek na bolovanju. Povreda nije okarakterisana kao teža, ali proces oporavka teče sporo. Radnik 30.06.2021. godine puni tri godine u našoj kompaniji i s obzirom da do sada pokazane rezultate nije planirano da mu se ponudi ugovor na neodređeno. Također, sumnjamo da radnik ciljano "odugovlači" sa povratkom na posao. Da li smo dužni u slučaju njegovog povratka sa bolovanja poslije napunjene tri godine radniku ponuditi ugovor na neodređeno.

## ***Prerastanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme***

**PITANJE:** 1. Radnik je primljen u radni odnos putem javnog oglasa na određeno vrijeme do povratka doktora sa specijalizacije, na radno mjesto u Službi hitne medicinske pomoći. U momentu povratka doktora sa specijalizacije 15.03.2023.godine, radnik će imati ukupno 3 godine i 2 mjeseca radnog staža. Obzirom na navedeno, da li smo nakon isteka ugovora o radu na određeno vrijeme, obavezni tom radniku dati ugovor o radu na neodređeno vrijeme?

2. Radnica koja je u radnom odnosu na neodređeno vrijeme u Domu zdravlja, konkurisala je na radno mjesto direktora u JU Centar za socijalni rad. Radnica je uputila zahtjev za mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa do razrješenja sa dužnosti a najduže na period od četiri godine, odnosno do povratka sa funkcije. Ustanova planira raspisati javni oglas za prijem dipl. socijalnog radnika do povratka radnice sa funkcije. Da li smo u slučaju takvog ugovora na određeno vrijeme i isteku istog nakon četiri godine, (ili ukoliko prođe period duži od tri godine), obavezni ostaviti socijalnog radnika u radnom odnosu na neodređeno vrijeme?

## ***Prerastanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme***

**PITANJE:** Kako Član 22. Zakona o radu FBiH propisuje da svaki ugovor o radu na određeno koji traje duže od tri godine bez prekida (prekidi su okviru onih koji se smatraju odsustvom koje se ne smatra prekidom ugovora o radu) i kod istog je poslodavca, da li neki drugi zakon može propisati proceduru prijema u javnu ustanovu ako je osoba ispunila ovaj uvjet da joj ugovor preraste u ugovor na neodređeno? Vezano

je za prijem u predškolsku javnu ustanovu na području Unsko-sanskog kantona te nadležni u Ministarstvu tvrde da zakoni o predškolskom, osnovnom i srednjem obrazovanju su zakoni LEX SPECIALIS te da postoji obaveza objavljivanja javnog oglasa-konkursa bez obzira što je navedena osoba ispunila uvjete, tj. ima 3 godine i 6 mjeseci rada na određeno bez prekida ugovora o radu. Da li neki zakon može biti "iznad" krovnog zakona koji definira radne odnose?

### ***Ugovor o radu na određeno u JU***

**PITANJE:** Radnica je primljena u radni odnos na godinu dana preko Programa sufinansiranja zapošljavanja 2020. godine - mjera "Nova prilika 2020" i imala je zaključen ugovor na određeno vrijeme na godinu dana od 28.02.2020.- 28.02.2021. godine. Nakon isteka tog ugovora, ustanova je istu radnicu primila u radni odnos na određeno vrijeme do 120 dana (od 20.03.2021.-19.07.2021.) u skladu sa važećim propisima i Uredbom o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Tuzlanskom kantonu ("Sl. novine TK" broj: 4/19, 4/20). U međuvremenu je došlo do izmjene navedene uredbe i omogućen je prijem u radni odnos bez provede procedure obaveznog javnog oglašavanja u slučaju prijema u radni odnos na određeno vrijeme najduže do 6 mjeseci jednokratno u toku jedne kalendarske godine za konkretno radno mjesto. Da li je moguće istu radnicu ponovo primiti na određeno vrijeme do 6 mjeseci ali na drugo radno mjesto u ustanovi, u toku ove kalendarske godine, bez sprovedena procedure obaveznog javnog oglašavanja?

### ***Prerastanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme***

**PITANJE:** Radnik je sa poslodavcem zaključio Ugovor o radu sa pripravnikom (stručno osposobljavanje) u trajanju od jedne godine. Po isteku navedenog ugovora zaključili su ugovor o radu na određeno u trajanju od tri godine koji je još uvijek na snazi (traje do kraja ove godine). Između navedenih ugovora nije bilo prekida.

Može li se u konkretnom slučaju izvršiti "pretvaranje" ugovora o radu na određeno u ugovor o radu na neodređeno u smislu odredaba člana 22. stav 4. ZOR-a FBIH?

Može li se vrijeme provedeno kao stručno osposobljavanje za samostalan rad (ugovor o radu sa pripravnikom) uračunati u vrijeme potrebno za prerastanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme?

Ukoliko može, da li je potrebno da važeći ugovor o radu na određeno istekne i da se tada radniku ponudi ugovor o radu na određeno, ili se može važeći ugovor o radu otkazati sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu u smislu odredaba člana 107. ZOR-a FBIH?

### ***Ugovor o radu sa radnikom koji se doškolovao***

**PITANJE:** Osoba koja ima višu stručnu spremu radi već i ima zasnovan radni odnos u državnoj upravi u međuvremenu je vanrednim studijima stekao zvanje visoke struče spreme. Kako bi mogao aplicirati na buduće natječaje treba imati određeno iskustvo sukladno stručnoj spremi.

### *Javni oglas za prijem pripravnika*

**PITANJE:** Da li je neophodno izvršiti putem Javnog oglasa prijem pripravnika, ili se u konkretnom slučaju može izvršiti interna preraspodjela radi obavljanja pripravničkog staža bez Javnog oglašavanja?

### *Ugovor o radu sa pripravnikom i ugovor o radu bez zasnivanja radnog odnosa*

**PITANJE:** Naime, u Društvu imamo radnike koji su primljeni sa stručnom spremom KV, VK, SSS i VSS, te su u međuvremenu steklu višu stručnu spremu od one koju imaju i sa kojim su zaključeni ugovori o radu na neodređeno vrijeme. Da bi ti radnici mogli preći na radno mjesto npr. sa KV na VK, ili sa SSS na radno mjesto VSS, potrebno je da nam date odgovore na par pitanja:

1. Na koji način u konkretnom slučaju Društvo može u skladu sa Zakonom o radu, Uredbom o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Tuzlanskom kantonu (imajući u vidu da je XY Društvo u kojem Kanton učestvuje sa više od 50 % ukupnog kapitala) regulisati odnosno ponuditi radniku obavljanje pripravničkog staža ukoliko je za to više radno mjesto potrebno prethodno obaviti pripravnički staž i položiti pripravnički ispit odnosno ako je potrebno prethodno radno iskustvo?

### *Obavljanje pripravničkog staža radnika koji se doškolovao*

**PITANJE:** Radnik je zaposlen i ima ugovor na neodređeno vrijeme. U međuvremenu se doškolovao i diplomirao. Na koji način se istom može omogućiti obavljanje pripravničkog staža za stečeno zvanje i polaganje stručnog ispita?

### *Prerastanje u ugovor o radu na neodređeno vrijeme*

**PITANJE:** Možemo li zaključivati ugovor o radu na određeno vrijeme, na istom radnom mjestu, 5 godina zaredom? (Npr. zaključujemo ugovor o radu na određeno vrijeme, sa 5 radnika, u periodima 01.04. do 30.12.2019. godine, od 01.04. do 30.12.2020. godine, od 01.04. do 30.12.2021. godine itd. Naravno, svake godine bismo objavljivali oglas i radnike zapošljavalii nakon provedene procedure javnog oglašavanja).

Moje pitanje vezano za prijem na određeno vrijeme, odnosi se na isto radno mjesto, nekoliko godina zaredom. Ne odnosi se na izuzetak predviđen Uredbom, nego na činjenicu da bi se zapošljavali radnici na određeno vrijeme (putem javnog oglasa), nekoliko godina zaredom, na ista radna mjesta. Dakle, da li bi se smatralo nekom vrstom zloupotrebe da se radnici zapošljavaju na određeno vrijeme, nekoliko godina zaredom, na ista radna mjesta, a ne na neodređeno vrijeme? (Ako radnike neko zapošjava na određeno vrijeme, na isto radno mjesto, nekoliko godina zaredom, zar nije očito da poslodavcu postoji trajna potreba za popunom tih radnih mjesta, pa je nelogično zašto ne zaposli radnike na neodređeno vrijeme?)

***Prerastanje ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme?***

**PITANJE:** Da li je za prerastanje ugovora na određeno u ugovor na neodređeno vrijeme neophodno da je radnik kod poslodavca radio duže od 3 godine ali ne na poslovima istog radnog mjeseca?

***Prerastanje ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor na neodređeno vrijeme u državnoj službi?***

**PITANJE:** Ugovor o djelu: Ako osoba radi kao stručni saradnik u državnoj službi u kojoj nema sistematizovano radno mjesto, da li radnik može tužbom tražiti ugovor na neodređeno, samim tim da se i uredi sistematizacija radnih mjesaca? Radnik na tim poslovima radi od 2016. godine bez prekida ugovora o radu. 2018. godine je samo 3 mjeseca bila na porodiljskom.

***Prerastanje ugovora o radu na neodređeno***

**PITANJE:** Zakonom o radu Federacije BiH u članu 22. stav 3. propisano je da se ugovor o radu na određeno vrijeme ne može zaključiti za period duži od tri godine. Da li to znači da zbir perioda svih pojedinačnih ugovora o radu na određeno vrijeme ne može biti duži od tri godine? Ukoliko znači, da li se ugovor o radu sa pripravnikom uračunava u ovaj period od tri godine?

***Prestanak i zaključenje novog ugovora o radu***

**PITANJE:** Ukoliko radniku istječe ugovor o radu na određeno vrijeme i poslodavac s njim ponovno želi sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme, mora li poslodavac donijeti neku odluku u vezi s tim, ili je dovoljno da na posljednji dan trajanja ugovora o radu dostavi mu na potpis novi ugovor o radu?

**Odsustvo sa rada koji se ne smatraju prekidom ugovora o radu (čl. 12. Zakona o radu)**

**Prerastanje ugovora o radu u slučaju promjene firme**

**PITANJE:** Ukoliko imamo osobu koja radi u jednom pravnom licu na određeno vrijeme, a potom pređe u drugo pravno lice također u radni odnos na određeno vrijeme, da li se u pogledu trajanja radnog odnosa na određeno vrijeme, nastavlja računati period kod drugog pravnog lica, ukoliko su ta dva lica povezana ili počinje ispočetka.

Primjer:

Osoba radi u jednoj firmi 2 godine na određen period, a potom pređe u drugu firmu i radi također na određen period 1 godinu dana. Ukoliko su te dvije firme povezane (putem vlasnika/osnivača...), da li se taj period na određeno vrijeme nastavlja računati ili počinje ispočetka teći, odnosno da li je nakon godinu dana u drugoj firmi, osoba stekla pravo na neodredeno vrijeme?

**Sadržaj zaključenog ugovora o radu (čl. 24. Zakona o radu)**

**Raspored radnog vremena**

**PITANJE:** Da li poslodavac može za radnike u podružnici definisati drugačiji raspored radnog vremena putem odluke, u odnosu na matičnu/sjedište firme?

**Aneks ugovora o radu**

**PITANJE:** Da li je dozvoljen aneks o radu, kojim se mijenja neki član postojećeg ugovora a suština nije otkaž s ponudom izmijenjenog ugovora o radu? Npr. promjena radnog vremena u okviru 40 h?

**Izmjene ugovora o radu sa punim radnim vremenom**

**PITANJE:** Ako je zaključen ugovor o radu s punim radnim vremenom, da li se može rješenjem o 40-satnoj radnoj sedmici mijenjati to vrijeme, konkretno u prosvjeti, ako dođe do promjene norme u jednoj školskoj godini?

## **Preambula ugovora o radu**

**PITANJE:** S obzirom da u ZOR FBIH, u članu koji se odnosi na sadržaj ugovora o radu ne spominje nigdje preambula. Da li je obavezno da Ugovor o radu sadrži preambulu? Npr. "Na osnovu člana XX Zakona o radu ..." i Pravilnika o radu XX, zaključuje se ugovor o radu između ...

## **Ovlaštenja, odnosno djelokrug poslova radnika**

**PITANJE:** Imam upit vezano za ovlaštenja radnika. Naime, da li je u svakom ovlaštenju, npr. rukovodilac sektora pravnih poslova, obavezno taksativno nabranjanje radnji za koje je dotični rukovodilac ovlašten da čini, što praktično znači prepisivanje opisa posla iz ugovora o radu, ili se u ovlaštenju može navesti broj i datum ugovora o radu, a koji sadrži detaljan opis posla? Ili navesti da je osoba ovlaštena da radi poslove iz djelokruga rada sektora kojim rukovodi, obzirom da je u Pravilniku o radu također definisan i djelokrug rada navedenog sektora, odnosno svakog sektora u ustanovi.

*Da li se moraju mijenjati ugovori o radu ukoliko je došlo do promjene direktora koji je zaključivao ugovore o radu sa radnicima?*

**PITANJE:** Ako se u firmi promijeni direktor, čije ime je navedeno u ugovorima o radu radnika, moramo li zbog toga izmijeniti sve ugovore o radu i umjesto dosadašnjeg direktora navesti ime novog direktora? (Dakle u zagлавljtu je navedeno da se sklapa ugovor o radu između poslodavac kojeg zastupa direktor- njegovo ime i prezime i između radnika)

## **Radno iskustvo kao uvjet za zaključivanje ugovora o radu**

**PITANJE:** Kao korisnik molim vas za informaciju vezano za stručnu spremu i iskustvo. Radnik je bio zaposlen na radnom mjestu mlađi stručni za koji je uslov bio minimalno 180 bodova - imao je školsku spremu sa 180 bodova. Dakle od 22.2. 2018 do 31.05.2019. je radio kao mlađi stručni. U međuvremenu je završio fakultet te dostavlja diplomu VSS 240 bodova tu diplomu dostavlja po završetku 12.07.2018. godine. 01.06.2019. godine postaje stručni suradnik sa 240 bodova (koliko vidim nije bilo pripravničkog).

Sada za napredovanje na višeg stručnog je uslov propisano iskustvo od 3 godine VSS 240 bodova.

U našoj sistematizaciji je propisano: "Radno iskustvo predstavlja iskustvo koje je zaposlenik ostvario na poslovima iz struke nakon sticanja školske spreme predviđene za odgovarajuće radno mjesto." zanima me dali je zakonom negdje definirano iskustvo ili

je nama ostavljeno na slobodu da definiramo period koji je radio kao mladi a završio fakultet VSS 240 bodova, pa da to uzmemo kao iskustvo sa VSS 240 bodova.

### ***Ugovor o djelu za poslove čistačice***

**PITANJE:** Upošljavali smo više izvođača na poslovima čistoće koje su sa upravnikom zaključivale ugovor o djelu svakih 6 mjeseci, svaki izvođač je u prosjeku potpisao 8 ugovora o djelu.

Inspekcija rada nas je upozorila da izvođači ne mogu na takav način obavljati poslove čišćenja ( morali smo za te poslove imati ugovore o radu) pa smo ih preporučili našim kooperantima koji imaju registrovanu djelatnost za takve vrste poslova da uposli izvođače koje su do tada zaključivale ugovor o djelu.

Nakon što je u kontrolu ušla Porezna uprava Federacije BiH i zatražila retroaktivno da dostavimo dokumentaciju o uplaćenim porezima tada je izdala Rješenje da moramo izmiriti obaveze pio/mio, zdravstvenog osiguranja prema svim izvođačima koje su radile po ugovoru o djelu, a što ćemo uplatiti narednih dana.

Zaprimili smo zahtjev advokata osam izvođača- čistačica koji su zaključivali nekada ugovor o djelu i radili na poslovima čišćenja sa zahtjevom:

- da izvođaču uspostavimo radno-pravni status na neodređeno vrijeme od 01.02.2008 do 14.08.2018;
- izvršite prijavu radnika od 01.02.2008 do 14.08.2018;
- upлатimo doprinose poreze.

Prema gore navedenom molimo Vas da nam odgovorite ukoliko dođe do sudskog spora

- da li smo dužni udovoljiti njihovim zahtjevima;
- da li smo čistačice dužni vratiti na posao i za koji period;
- da li smo čistačicama dužni platiti tople obroke, kartu, regres...

### ***Izmjena ugovora o radu***

**PITANJE:** Uprava društva želi da opis radnog mjesta i odgovornost radnog mjesta Komercijalist proširi sa dvije dodatne stavke, koje navode i dopunjaju opis radnog mjesta i odgovornosti.

Ugovor o radu sadrži opis radnog mjesta i odgovornosti, pa bih morali i izmijeniti ugovore radnicima koji su raspoređeni na radno mjesto komercijalist.

Na koji način to uraditi, jer radi se o istom radnom mjestu, a da bi ispoštovali zakonsku proceduru?

## ***Upućivanje radnika na rad u inostranstvo (čl. 25. Zakona o radu)***

### ***Upućivanje radnika na rad u inostranstvo***

**PITANJE:** Da li poslodavac može uputiti radnika na rad u inostranstvo – ukoliko da kojim je propisima to sve uređeno, koje su obaveze poslodavca prema tom radniku i sl.?

### ***Upućivanje radnika na rad u inozemstvu***

**PITANJE:** Firma je po prvi put putem javnog poziva dobila detašmane za odlazak u Njemačku, u skladu sa tim otvaramo podružnicu u Njemačkoj. Koje su obaveze poslodavca prema radniku? Na koji način se isplaćuje plaća i uplaćuju porezi i doprinosi u BiH i da li imamo obavezu plaćanja poreza i doprinosa u Njemačkoj? Da li se obračunavaju dnevnice i vodi kao službeni put ili se obračun plaće vrši na način da nema dnevница?

## ***Rad izvan prostorija poslodavca (čl. 63. – 64. Zakona o radu)***

### ***Ugovor o radu izvan prostorija poslodavca***

**PITANJE:** Znači li to da se mora sa svakim radnikom zaključiti novi ugovor? Odluka o radu od kuće nije pravno valjana?

### ***Rad od kuće***

**PITANJE:** Da li je poslodavac obvezan zaključiti s radnikom ugovor o radu za rad od kuće, ako radnik ima liječničko mišljenje za rad od kuće na kojem nije navedeno vrijeme trajanja ovakvog rada, odnosno radnik periodično donosi novo mišljenje liječnika?

### ***Povratak na rad ili otvaranje bolovanja***

**PITANJE:** Do sada smo, u skladu sa preporukama kriznog štaba donosili odluke o preraspodjeli radnika, tako da je dio radnika radilo od kuće, a dio na radnom mjestu, u skladu sa mogućnostima i trenutnim radnim obavezama. Zbog poboljšana situacije, donesena je odluka o povratku na posao svih radnika, sa punim radnim vremenom. Jedna radnica ima post covid simptome, do sada je djelimično uspijevala da obavlja

svoje radne zadatke. Izrazila je želju i spremnost da poslodavac joj i dalje ostavi tu mogućnost. Da li može da obavlja djelimično svoj posao ili je moramo uputiti da otvori bolovanje?

### **Zakonski osnov za skraćenje radnog vremena invalidu rada**

**PITANJE:** Da li postoji mogućnost skraćivanja radnog vremena za radnicu koja ima utvrđen stepen invaliditeta 60% i član je Udruženja invalida rada KS i na osnovu toga ostvaruje određene benefite.

Naime trenutno obavlja poslove administrativnog tehničara za koje je neophodno sjedenje od osam sati a to stvara određene poteškoće jer ima, između ostalog, operisanu kičmu. Poslodavac je voljan izaći u susret i skratiti radno vrijeme, ali traži zakonski osnov za to.

### **Radno-pravni status direktora (čl. 27. Zakona o radu)**

### **Obnavljanje mandata direktora doma zdravlja po novom zakonu**

**PITANJE:** Direktoru Doma zdravlja ističe ugovor na mandatni period od 4 godine 06.02.2021. godine. Prije ovog mandata tekao mu je još jedan mandat za period od 02.02.2012. godine do 02.02. 2016. godine. U Zakonu o zdravstvenoj zaštiti u članu 66. kaže se da mandat direktora traje četiri godine i da ponovo može biti izabran u još jednom mandatu. Ovu odredbu o još jednom mandatu direktor negira jer smatra da je prvi put imenovan u skladu sa Kantonalnim zakonom o zdravstvu SBK/KSB 2012. godine i da se to imenovanje kao mandat ne može računati i da on sada ima ponovo pravo na još jedan mandat. Zakon o zdravstvenoj zaštiti FBiH je donesen 2010. godine.

### **Zamjena odsutnog direktora**

**PITANJE:** Sistematisacijom javne ustanove poslije direktora su neposredni rukovodioci dva pomoćnika direktora. Direktor ustanove je iznenada u odsustvu, nezvanično na bolovanju (još nije dostavljena doznaka), a jedan od pomoćnika direktora je već duže vrijeme na bolovanju. Pravilima Ustanove je određeno "U slučaju odsutnosti direktora, direktora zamjenjuje pomoćnik Direktora odnosno radnik kojeg direktor ovlasti posebnim rješenjem. "Nadzorni odbor, shodno svojim ovlaštenjima i zahtjevu je dao tumačenje navedenog člana: "Autentičnim tumačenjem ovog člana, utvrduje se da je istim propisano da u slučaju odsutnosti direktora istog zamjenjuje pomoćnik, odnosno pomoćnici direktora, za što nije potrebno posebno rješenje. Posebno rješenje o zamjeni je potrebno ukoliko se ovlaštenje daje nekom od radnika koji nije pomoćnik direktora." Osim toga Pravilnikom i sistematisacijom radnih mesta, te Pravilima je su određeni

uslovi koje direktor treba ispunjavati, a koje pomoćnik direktora ne ispunjava u potpunosti. Pravilima je propisano i da vršilac dužnosti direktora ima sva prava i obaveze direktora, dok je status pomoćnika reguliran samo gore navedenim članom, i tumačenjem. Napominjemo da se direktor javne ustanove imenuje sukladno Zakonu o ministarskim, vladinim i drugim imenovanjima FBiH.

Pomoćnik direktora nema nikakvo pisano rješenje niti ovlaštenje o zamjeni direktora u odsutnosti.

**Pitanje 1:** Da li će pomoćnik direktora prekoračiti ovlaštenja ukoliko bude poduzimao radnje iz opisa poslova direktora?

**Pitanje 2:** Obzirom da su u toku postupci javnih nabavki i konkursa procedura za prijem u radni odnos, da li pomoćnik direktora može davati saglasnost, odnosno potpisivati ugovore za iste, i ako nije upisan ni u sudski registar kao ovlašteno lice niti zastupnik ustanove?

**Pitanje 3:** U slučaju da pomoćnik direktora ne može poduzimati radnje iz opisa poslova direktora, a kao jedini neposredni rukovodioč koji trenutno radi, te na kojem je odgovornost za preduzimanje radnji, na koji način može organizirati rad javne ustanove u skladu sa zakonom?

*Da li je Upravni odbor dužan razriješiti direktora doma zdravlja koji je napunio 65 godina ili isti može ponovno biti direktor?*

**PITANJE:** U Zakonu o zdravstvenoj zaštiti FBiH stoji da je Upravni odbor dužan razriješiti direktora i prije isteka mandata na koji je imenovan ako nastane neki od razloga koji po posebnim propisima ili propisima kojima se uređuju radni odnosi dovodi do prestanka ugovora o radu. Da li je Upravni odbor dužan razriješiti direktora doma zdravlja koji je napunio 65 godina ili isti može ponovno biti direktor?

*Pravo radnika imenovanog na poziciju direktora*

**PITANJE:** U konkretnoj situaciji radnik koji je bio raspoređen na rukovodeće mjesto dao je otkaz. Zanima me koliko dugo drugi radnik sa istom stručnom spremom, a koji je shodno sistematizaciji raspoređen na drugo, niže radno mjesto može obavljati poslove radnika koji je dan otkaz na rukovodećem radnom mjestu? Da li postoji određen vremenski period na koji drugi radnik smije obavljati te poslove kao i koja su prava takvog radnika?

Radnik u javnoj ustanovi koji je tu imao zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme na radnom mjestu šefa organizacione jedinice imenovan je na funkciju direktora u drugoj javnoj ustanovi nakon čega u skladu sa članom 168. Zakona o radu podnosi zahtjev za mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa. Postupajući u skladu sa navedenim odredbama Zakona poslodavac donosi Rješenje o mirovanju radnog odnosa

pomenutog radnika u periodu dok traje njegovo obavljanje funkcije direktora a počev od dana njegovog imenovanja u toj drugoj javnoj ustanovi. U toku trajanja tog mandata a prije isteka istog, ista osoba biva imenovana ponovo na javnu funkciju u drugoj također javnoj ustanovi i to na mandatni period od 4 godine te počinje rad na funkciji direktora u toj drugoj ustanovi.

U vezi s navedenim zanima nas tumačenje primjene člana 168. Zakona o radu u smislu da li se mirovanje prava i obaveza pomenute osobe odnosi samo na prvo imenovanje a u vezi s kojim je poslodavac i donio konkretno rješenje o mirovanju radnog odnosa ili poslodavac ima obavezu takvu osobu nakon više javnih funkcija (prelazak na mandatnu funkciju u drugu ustanovu a prije završenog mandata u prethodnoj ustanovi) i dalje tretirati kao radnika i omogućiti mu povratak na odgovarajuće radno mjesto?

### ***Prava radnika imenovanog na mjesto direktora***

**PITANJE:** Da li naš radnik koji bi trebao biti izabran na funkciju člana Uprave tj. direktora jedne ustanove, se može nakon isteka mandata vratiti na mjesto u našem Preduzeću, na koje je bio izabran prije preuzimanja funkcije direktora.

### ***Ugovor o radu sa direktorom***

**PITANJE:** Imenovan sam za direktora Javne ustanove i ne želim da se moj status uredi menadžerskim ugovorom. Koji je drugi način rješavanja mog radno-pravnog statusa i obračuna plate?

### ***Mandat VD direktora***

**PITANJE:** Direktoru Doma zdravlja je istekao mandat 06.02.2021. godine i Upravni odbor je donio Odluku o razrješenju direktora zbog isteka mandata uz saglasnost općinskog načelnika. Upravni odbor je nakon toga donio Odluku o imenovanju direktora kojem je istekao mandat za vršitelja dužnosti direktora na period od 60 dana također uz saglasnost općinskog načelnika. Dakle, imenovani ima odluku da je vršitelj dužnosti direktora do 06.04. 2021. godine. U međuvremenu je završena konkursna procedura i sa 06.04.2021. godine bit će imenovan novi direktor Doma zdravlja. Da li trebamo donijeti odluku o razrješenju vršitelja dužnosti direktora iako je naznačen tačan period na koji je imenovan prije donošenja Odluke o imenovanju "novog" direktora?

### ***Da li se protiv odluke o imenovanju direktora može pokrenuti tužba?***

**PITANJE:** Da li je Odluka Upravnog odbora o imenovanju direktora Doma zdravlja konačna i ako jeste može li se protiv iste ustati tužbom?

*Da li direktoru Doma zdravlja pripada pravo na povećanje plaće za stečeni naziv primarijus?*

**PITANJE:** Da li direktoru Doma zdravlja pripada pravo na povećanje plaće za stečeni naziv primarijus?

*Izbor vršioca dužnosti direktora do završetka konkursne procedure*

**PITANJE:** Odredbama člana 66. Zakona o zdravstvenoj zaštiti definirano je da se isto lice u svojstvu direktora zdravstvene ustanove može biti postavljeno maksimalno na dva mandata od po 4 godine.

Interesuje nas da li lice koje je bilo imenovano na dva uzastopna mandata može biti imenovano ponovo na mjesto VRŠILOA DUŽNOSTI DIREKTORA po isteku mandata a do okončanja konkursnog postupka za izbor i imenovanje novog Direktora ?

*Obavljanje poslova VD direktora nakon isteka mandata*

**PITANJE:** Obzirom da je VD direktoru istekao mandat 9.5.2021. godine a Općina (općinsko vijeće) nije imenovala Skupštinu a niti Nadzorni odbor iako je preduzeće upućivalo urgencije da se imenuju po hitnom postupku i nažalost ništa od imenovanja jer nema većine u OV.

Da li VD direktor kojem je istekao mandat 9.5.2021. godine a nije razriješen, a trenutno je još unesen u sudski registar – smije obavljati tekuće obaveze tj. plaćanja plata, struje i drugih obaveza plaćanja PDV-a, raspisivanje neophodnih tendera za rad preduzeća?

*Invalidska penzija i menadžerski ugovor za direktora*

**PITANJE:** Direktor preduzeća imao saobraćajnu nesreću van rada, i zdravstvena komisija je ustanovila da nije sposoban za dalji rad i predložili su invalidsku penziju za direktora. Dokumentacija upućena PIO za potvrđivanje, i tako sada čekamo rješenje o invalidskoj penziji za direktora.

Pošto je kako je gore navedeno direktor preduzeća prijavljen na puno radno vrijeme u našoj firmi, dok je u drugom preduzeću obnaša funkciju direktora uz menadžerski Ugovor gdje ima mjesecnu naknadu.

Iz razloga što presudom ustavnog suda nije obuhvaćena invalidska penzija gdje bi istu mogao primati i dalje obnašati funkciju direktora.

Naše pitanje se odnose na slijedeće:

1. da li direktor može istu funkciju i dalje obavljati ukoliko dobije rješenje o invalidskoj penziji (da i dalje bude upisan u sudski registar kao direktor?),
2. da li možemo sa istim nakon odjave sklopiti menadžerski ugovor sa mjesecnom naknadom u obje firme,
3. ukoliko su oba prethodna pitanja negativna molimo Vas za Vaš savjet oko daljeg postupanja i angažovanja.

#### ***Da li direktor mora iskoristiti drugi dio godišnjeg odmora do 30.6.?***

**PITANJE:** Obzirom da se na direktora ne primjenjuje odredbe Glave V Zakona o radu ( Odmori) da li je obaveza da direktor iskoristi drugi dio godišnjeg odmora najkasnije do 30. juna naredne godine?

#### ***Potpisivanje rješenja o korištenju godišnjeg odmora direktora***

**PITANJE:** Rješenje za GO za direktora, da li ga on sam sebi potpisuje ili to mora/može i Osnivač?

#### ***Može li se direktor nakon isteka mandata vratiti na radno mjesto na kojem je imao zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme?***

**PITANJE:** "Ugovor o radu sa direktorom je potписан na određeno vrijeme (mandatski period), a navedeno mjesto direktora je sistematizovano radno mjesto po Pravilniku o sistematizaciji radnih mjesta.

U Ugovoru o radu naznačeno je da po isteku vremena na koji je izabran da obavlja funkciju direktora, ukoliko ne bude ponovo izabran, odnosno bude razriješen prije isteka vremena na koje je izabran, ima pravo rasporeda na drugo radno mjesto po osnovu Ugovora o radu na neodređeno vrijeme, u okviru ustanove, koje odgovara stepenu njegove stručne spreme, određene vrste zanimanja, znanju i sposobnostima.

Uredbom o postupku prijema u radni odnos u Kantonu Sarajevo, propisano je obavezno oglašavanje za prijem u radni odnos, uz određene izuzetke koji su i Vama poznati.

**Uz napomenu da je prije imenovanja za direktora, određena osoba primljena u radni odnos na određeno vrijeme, i u toku tog Ugovora imenovana na poziciju direktora (putem prijave na javni oglas za poziciju direktora)**

**Šta u ovoj situaciji, ponuditi zaključivanje Ugovora o radu na neodređeno vrijeme kao što je u Ugovoru o radu navedeno ili moramo ići na javno oglašavanje popune radnog mesta??**

### ***Menadžerski ugovor sa korisnikom penzije***

**PITANJE:** Da li se za direktora koji je zaposlen po menadžerskom ugovoru mora isplaćivati neka naknada ( sa poreskog aspekta), ako nije nigdje prijavljen (tj. Nigdje mu se ne uplaćuju porezi i doprinosi).

Da li je moguće da direktor bude prijavljen po menadžerskom ugovoru ako je ostvario pravo na starosnu penziju?

### ***Natječaj za ravnatelja škole***

**PITANJE:** Trenutačno u školi se sprovodi natječaj za ravnatelja škole. Na natječaj su se prijavila dva kandidata, dosadašnji ravnatelj i profesorica ove škole. Dosadašnji ravnatelj je bio na toj dužnosti dva mandata za vrijeme dok je osnivač škole bila skupština ZDK. 2015. godine osnivačka prava su prenesena na općinu Usora (dakle vršene su statusne promjene) i ravnatelj je dobio mandat od 2017-2021. godine od osnivača općine Usora. Kako mu je ostalo manje od godinu i pol do mirovine prijavio se ponovno na natječaj, jer na mjesto ravnatelja nije došao iz škole (ne može se vratiti u nastavu) nego iz privatnog sektora. Sada se tumači da ne može zakonski dobiti još jedan mandat jer u Odluci o srednjoj školi koju je donijelo OV općine Usora iz 2019. godine u članku 174. toč. 3. (zatečeno stanje) piše "Tokući mandati ravnatelja škola smatraju se ograničenim u skladu sa člankom 141. stavak 7 ", a on glasi "Ravnatelj škole se imenuje na razdoblje od četiri godine s mogućnošću jednog reizbora u toj srednjoj školi".

Drugi kandidat nije priložio ocjenu o radu iako je ocjena o radu navedena kao obvezan prilog dokumentaciji pod točkom 7. natječaja u dijelu koji se odnosi na dokaze o ispunjavanju propisanih uvjeta i temelji se na odredbi članka 140. stavak 2. b. a glasi naročito se ističe svojim radom, sposobnostima organizacije obrazovno-odgojnog rada i u pedagoškoj teoriji i praksi o čemu posjeduje mjerljive pokazatelje, odnosno relevantnu dokumentaciju. Postoji tumačenje da se ocjena o radu ne može tražiti jer škole u općini Usora nisu više uključene u sustav stručno-pedagoškog nadzora Pedagoškog zavoda Zenica a nažalost ni bilo kog drugog Zavoda.

Obzirom da je Školski odbor nedavno imenovan i da nema puno iskustva i drže se ovakvog mišljenja, rješenje se neće lako naći.

## *Konkurs za prijem direktora*

**PITANJE:** Raspisali smo konkurs za izbor direktora JU i imenovali direktora 06.04.2021. godine. Konkurs je raspisan i objavljen u dnevnom listu Oslobođenje, na web stranici Općine, oglasnoj ploči Doma zdravlja. Imenovana je Komisija za izbor direktora koja je zapisnički pregledala sve prijave i obavljen je intervju sa kandidatom koji zadovoljava uslove iz konkursa. Nakon toga uz saglasnost općinskog načelnika imenovan je direktor. Ostali kandidati su blagovremeno dobili obavijest u kojoj smo ih obavijestili ko je imenovan za direktora. 30.05.2021. godine dolazi nam Kantonalna inspekcija rada Srednjobosanskog kantona i kao neregularnost navode da se u preambuli Javnog konkursa nije navela Uredba o prijemu u radni odnos u javnom sektoru u Srednjobosanskom kantonu. Niko ne zna protumačiti Uredbu i da li se ista odnosi i na izbor direktora? Molimo vas za Vaše mišljenje uz napomenu da je cijeli postupak proveden javno i na transparentan način.

## *Obavljanje funkcije direktora bez zasnivanja radnog odnosa*

**PITANJE:** Imamo kolegu koji je u radnom odnosu u društvu posredstvom ugovora o radu na neodređeno vrijeme, na poziciji managera. Odnedavno je imenovan i za izvršnog direktora društva.

Da li mi možemo zadržati radnika na poziciji manager, gdje će ostati prijavljen na 8h ugovor o radu, a da za poziciju izvršnog direktora sa istim radnikom zasnujemo menadžerski ugovor bez zasnivanja radnog odnosa i bez isplate naknade po osnovu menadžerskog ugovora za poziciju izvršnog direktora?

U našem pravilniku o sistematizaciji i organizaciji radnih mesta definisano je sljedeće:

“Direktor i Izvršni direktor društva mogu u skladu sa odredbama Člana 27. stav 1 Zakona o radu („Službene novine FBiH“ broj 26/16 i 89/18) poslodavnu funkciju obavljati u radnom odnosu ili bez radnog odnosa. Shodno navedenom radno pravni status direktora, prava, obaveze, opis poslova i odgovornosti ureduju se zaključenim ugovorom sa Direktorom i Izvršnim direktorom.”

## *Razrješenje i imenovanje novog v.d. direktora javne ustanove*

**PITANJE:** V.D. direktor javne ustanove (osnovna škola) podnio je neopozivu ostavku 24.08.2021. godine, što je Školski odbor konstatovao 25.08.2021. godine na sjednici Školskog odbora. Istovremeno, Školski odbor nije imenovao novog V.D. direktora. Sukladno posljednjim izmjenama i dopunama Zakona o osnovnom odgoju i obrazovanju („Službene novine Tuzlanskog kantona“, broj: 11/21), Školski odbor, je pored Odluke o prestanku mandata, donio i Odluku kojom je regulisano da sekretar škole obavlja poslove direktora škole do imenovanja direktora ili V.D. direktora. V.D. direktor je odjavljen u poreznoj, ali je ostala neriješena situacija u općinskom sudu.

Iz odsjeka za registar pravnih lica smo dobili informaciju da nije moguće nekoga razriješiti, ukoliko se istovremeno ne dostavi odluka o novom imenovanju (npr. razrješenje 24-og, imenovanje 25-og).

Član 110-a stav 2. Zakona o osnovnom odgoju i obrazovanju („Službene novine Tuzlanskog kantona“, broj: 10/20 – prečišćeni tekst, 8/21 i 11/21) glasi: „U slučaju da škola nema imenovanog direktora ili vršioca dužnosti direktora škole sve poslove iz nadležnosti direktora škole, koji su neophodni za nesmetano funkcionisanje škole, obavlјat će sekretar škole.“

Između ostalog, sukladno članu 106. stav 2. Zakona o osnovnom odgoju i obrazovanju („Službene novine Tuzlanskog kantona“, broj: 10/20 – prečišćeni tekst, 8/21 i 11/21) za direktora škole može biti imenovano lice koje pored opštih uslova, ispunjava i uslove za nastavnika ili stručnog saradnika škole, ima VII stepen stručne spreme, odnosno visoko obrazovanje najmanje prvog ciklusa Bolonjskog sistema studiranja i ima najmanje pet godina radnog iskustva na poslovima nastavnika ili stručnog saradnika škole.

Shodno navedenom, zanima nas sljedeće:

1. da li sekretar škole, u konkretnom slučaju, mora biti registrovan u sudu kao lice ovlašteno za zastupanje ili je dozvoljeno potpisivanje službenih akata do imenovanja direktora ili V.D. direktora škole bez registracije u sudu?
2. ukoliko je odgovor na prethodno pitanje potvrđan – da li u tom slučaju sekretar ima pravo na I platni razred? Da li miruju prava i obaveze sekretaru i mijenja li se prijava u poreznoj ispostavi?

#### ***Imenovanje v.d. direktora u skladu sa statutom javnog preduzeća***

**PITANJE:** Šta uraditi u slučaju kada je u Preduzeću usvojen Statut kojim su propisani uslovi za imenovanje direktora Preduzeća koji su različiti od uslova predviđenih Pravilnikom o sistematizaciji radnih mesta, a u toku je imenovanje v.d. direktora .

Da li je ispravno u tom slučaju imenovati direktora po Statutu ili Pravilniku Preduzeća, s obzirom da su različiti uslovi za imenovanje predviđeni ovim pravnim aktima tj. da li se mora sačekati rok od 30 dana koliko je dato za usklađivanje Pravilnika o sistematizaciji sa Statutom.

#### ***Uslovi za imenovanje direktora i v.d. direktora***

**PITANJE:** Skupština JP "Olimpijski bazen Otoka" d.o.o donijela je Odluku o izmjeni i dopuni Statuta, i u članu 11. definisala:

"Član 11.

U članu 37. briše se riječi "aktom kojim se uređuje unutrašnja organizacija i sistematizacija radnih mesta.“

Dodaje se stav 2. i glasi:

„Posebni uslovi za imenovanje direktora:

- a) da posjeduje visoku stručnu spremu ili odgovarajući ekvivalent bolonjskog sistema studiranja (minimalno 240 ETC),
- b) da ima najmanje sedam (7) godina radnog iskustva u struci nakon sticanja visoke stručne spreme, a od toga najmanje pet (5) godine na rukovodećem radnom mjestu,
- c) da ponudi plan i program razvoja Preduzeća.“

U Pravilniku o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji za radno mjesto direktora propisani su uslovi:

Statut u članu 58. propisuje da do donošenja ili usaglašavanja općih akata (usaglašavanje u roku od 30 dana), primjenjivat će se odredbe postojećih općih akata, osim odredbi suprotnih zakonu i ovom statutu.

U slučaju raspisivanja konkursa za direktora, koje uslove navesti, Statut i/ili Pravilnik, i u slučaju imenovanja v.d. koje uslove mora ispunjavati?

### ***Obavljanje dopunskog rada***

**PITANJE:** Može li direktor zdravstvene ustanove raditi na osnovu ugovora bez zasnivanja radnog odnosa i u drugoj zdravstvenoj ustanovi imati istovremeno ugovor na neodređeno vrijeme kako bi mogao i tamo povremeno raditi kao liječnik?

### ***Uslovi koje mora ispunjavati VD direktor i direktor***

**PITANJE:** Postavljanje vršioca dužnosti direktora zdravstvene ustanove uređeno je članom 67. Zakona o zdravstvenoj zaštiti. Zakon ne sadrži druge odredbe koje se odnose na postavljanje vršioca dužnosti direktora a takve odredbe izričito ne sadrži niti Pravilnik o uvjetima u pogledu vrste završenog fakulteta zdravstvenog usmjerjenja koje moraju ispuniti osobe koja konkurišu za direktora zdravstvene ustanove ("Službene novine Federacije BiH", br. 77/17 i 61/21).

1. Koje uslove mora ispuniti osoba koja se postavlja za vršioca dužnosti direktora doma zdravlja koji osigurava i specijalističko-konsultativnu zaštitu?
2. U slučaju kada direktor nije imenovan, da li postoji smetnja za ponovnim postavljanjem vršioca dužnosti te da li može biti postavljena osoba koja je prethodno već bila vršilac dužnosti direktora?

### ***Može li se sa VD direktorom zaključiti ugovor o radu bez zasnivanja radnog odnosa u javnim ustanovama?***

**PITANJE:** Otkaz Ugovora o radu, sa ponudom izmijenjenog Ugovora o radu u skladu sa članom 107. ZoR-a je uručen je radniku prije dva dana.

Isti je dužan da odgovori u roku od 8 dana. Iza ovog roka vršimo izmjenu u PI po obrascu JS 3100 ?(u smislu da prihvata ponudu), jer bi mu Ugovor o radu tek mogao da potpiše v.d. direktor.

Dalje, Upravni organ smatra da treba da se imenuje v.d. direktor Ustanove iz reda zaposlenih radnika, po osnovu Ugovora o pravima i obavezama bez zasnivanja radnog odnosa “Menadžerskog ugovora”, odnosno da nastavlja sa radom po osnovu svog radnog mesta ( i prima plaću za to radno mjesto), ali da ovamo izvršava poslove v.d.-a.

Na koji način izvršiti prijavu u PI, i jasno je da se i u Registru Općinskog suda, statistici, banci te iste promjene moraju evidentirati.

Oni smatraju da će v.d. biti najviše dva mjeseca....

Možete li nam dati Vaš savjet i preporuke sa koracima u vezi naprijed navedenog?

#### *Ugovor o radu sa direktorom i mirovanje radnog odnosa*

**PITANJE:** Ukoliko je ravnatelj zdravstvene ustanove izabran na mandatni period od 4 godine iz reda zaposlenika, kakav Ugovor zaključuje s poslodavcem i što s njegovim ugovorom na neodređeno.

Da li je moguće da ima zaključena dva ugovora, dakle da i dalje obavlja poslove svog radnog mesta na koje ima zaključen odgovor na neodređeno i Ugovor o radu na određeno za radno mjesto ravnatelja na period od 4 godine.

#### *Da li osoba koja je ostvarila prijevremenu penziju može zaključiti menadžerski ugovor?*

**PITANJE:** Da li osoba koja je ostvarila prijevremenu penziju može zaključiti menadžerski ugovor bez naknade i ujedno ostvarivati pravo na penziju ?

#### *Primjena Zakona o ministarskim, vladinim i drugim imenovanjima FBiH*

**PITANJE:** Izbor i imenovanje direktora u našoj Ustanovi, provodi se putem javnog oglasa uz prethodnu saglasnost osnivača.

Ustanova je uskladila Pravilnik o radu, organizaciji i sistematizaciji radnih mesta sa Uredbom o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru na teritoriji Kantona Sarajevo (“Sl. novine KS” broj: 19/20).

**Sve odredbe su integrisane u Pravilnik od postupka prijem u radni odnos pa nadalje...**

**Direktor naše Ustanove je sistematizovano radno mjesto.**

**Uredbom sa zakonskom snagom o ustanovama, Pravilima Ustanove i osnivačkim aktom određeno je da, direktora ustanove imenuje Upravni odbor na osnovu konkursa, uz prethodnu saglasnost općinskog načelnika.**

**Direktor se imenuje na period od 4 godine, sa mogućnošću ponovnog izbora.**

**Uzimajući u obzir naprijed navedeno, te uz napomenu da naši radnici nisu državni službenici, jesmo li u potrebi da primjenjujemo Zakon o ministarskim, vladinim i drugim i imenovanjima Federacije BIH, kojim se reguliše postupak izbora i imenovanja?**

**U prethodnim postupcima, nismo primjenjivali navedeni zakon, već isključivo Uredbu sa zakonskom snagom o ustanovama, Pravila, i Pravilnik o radu i odredbe koje regulišu navedenu oblast.**

**I još jedno pitanje, da li mora javni oglas biti potpisani od strane predsjednika Upravnog odbora, ili može (kako UO predlaže) samo u potpisu da stoji Upravni odbor?**

### ***Određivanje plate VD direktoru***

**PITANJE:** 01.07.2021. godine u poresku upravu je izvršena prijava V.D direktora JP. Medutim, obzirom da do danas preduzeće nije počelo sa radom, te nije utvrđen koeficijent za platu direktora, nije ni uplaćena ni jedna plaća niti doprinosi za imenovanu v.d. direktoricu. Obzirom da iz poreske uprave zahtijevaju da se doprinosi uplate, zanima nas da li postoji mogućnost, obzirom da je imenovan nadzorni odbor da oni utvrde koeficijent i donešu odluku na osnovu koje će se doprinosi isplatiti retroaktivno počevši od 01.07.2021. godine do danas?!

### III

## OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJENJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

*Prava i obaveze u vezi sa obrazovanjem i usavršavanjem za rad (čl. 31. Zakona o radu)*

### ***Doškolovanje radnika na teret firme***

**PITANJE:** Ako je radnik bio na školovanju u inostranstvu koje je firmu koštala oko 5.000 eura i nakon 6 mjesec želi da napusti istu, kako poslodavac da postupi sa troškovima koji su prilikom školovanja radnika napravljeni. Da li se radnik može obavezati na iste?

### ***Prijem pripravnika (čl. 32. Zakona o radu)***

### ***Sticanje radnog iskustva radnika koji je završio školovanje višeg stepena***

**PITANJE:** Kako će lice koje u radnom odnosu steći radno iskustvo u struci a nakon sticanja većeg stepena stručne spreme?

### ***Premještanje radnika na drugo radno mjesto***

**PITANJE:** Na koji način da regulišemo radno pravni status jedne naše zaposlenice. Naime, radnica je primljena u radni odnos na radno mjesto čistačice na određeno vrijeme do 14.09.2021. godine. Obzirom da ima završen IV stepen SSS- smjer ekonomista, rasporedili bi smo je na radno mjesto blagajnika, budući da sadašnja blagajnica od 01.08.2021.godine prelazi u službu računovodstva, kako bi se osposobila za rad na radnom mjestu računovode, iako će se i dalje voditi kao blagajnik ali neće obavljati poslove blagajnika, jer nam od 31.12.2021. godine računovoda odlazi u penziju. Radno pravni status sadašnje blagajnice, odlaskom računovode u penziju bi smo riješili Rješenjem otkaza ugovora o radu sa ponudom zaključivanja novo ugovora o radu. Obzirom da Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova je definisano da imamo jednog blagajnika i jednog računovodu, na koji način da riješimo status navedene radnice (čistačice) u periodu od 01.08.2021. do 31.12.2021. godine, koju bi smo od 01.08.2021. godine rasporedili na poslove blagajnika.

Možemo li navedenoj radnici prekinuti Ugovor o radu na određeno vrijeme , te je onda primiti kao pripravnika na radno mjesto blagajnika, te nakon toga, odnosno od

01.01.2022. godine zaključiti sa istom Ugovor o radu na neodređeno vrijeme, na radno mjesto blagajnika, bez raspisivanja Konkursa za popunu upražnjenog radnog mjesta.

Molim za Vašu pomoć u rješavanju navedenog problema, kako bi smo ovo uradili u skladu sa Zakonom i Zakonskim odredbama.

### ***Pripravnički ugovor bez polaganja pripravničkog ispita***

**PITANJE:** Po završetku pripravničkog ugovora, čime i za koju struku je propisano polaganje stručnog ispita? Da li pripravnik može završiti pripravnički ugovor bez polaganja pripravničkog ispita?

***Da li vatrogasci - pripravnici mogu raditi noćnu smjenu dok im traje pripravnički staž?***

**PITANJE:** Da li vatrogasci - pripravnici mogu raditi noćnu smjenu dok im traje pripravnički staž?

***Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (čl. 34. Zakona o radu)***

### ***Isplaćivanje naknade za topli obrok radnicima na stručnom osposobljavanju***

**PITANJE:** Ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa, može li se isplaćivati naknada za topli obrok, shodno poslovanju Ustanove?

***Da li je ugovor o stručnom osposobljavanju isto što i ugovor o volontiranju?***

**PITANJE:** Da li je ugovor o stručnom osposobljavanju isto što i ugovor o volontiranju?

***Da li je dozvoljen aneks ugovora o stručnom osposobljavanju?***

**PITANJE:** Da li je dozvoljen aneks ugovora o stručnom osposobljavanju, ukoliko se npr. omaškom zaključio ugovor u kraćem trajanju nego što je predviđeno Pravilnikom o radu, može li se aneksom produžiti samo trajanje takvog ugovora u skladu s Pravilnikom o radu?

## **Dostavljanje kopije ugovora o stručnom osposobljavanju službi za zapošljavanje**

**PITANJE:** Ako lice zaključi ugovor o stručnom osposobljavanju, postoji li obaveza slanja tog Ugovora nadležnoj službi za zapošljavanje?

### **Izmjena ugovora o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa**

**PITANJE:** Na koji način da vršimo uskladivanje Ugovora o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa. Naime, lex specialis propisima osnovnog obrazovanja Tuzlanskog kantona kojima se reguliše i trajanje pripravničkog staža odnosno stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa doći će do određenih izmjena u tom pogledu. Pojašnjenja radi stručno osposobljavanje koje je trajalo 8 mjeseci i tako utvrđeno ugovorom, sada će izmjenom tih propisa trajati 12 mjeseci, te će se svim licima koja će na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa koja budu zatečena u takvom statusu momentom stupanja na snagu pomenutog propisa poslodavac ugovor morati uskladiti, odnosno izmijeniti da traje 12 mjeseci. Sve ovisi koliko je već lice koje stažira provelo na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa.

Koji dakle institut koristiti kod izmjene bitnih elemenata ovakvih ugovora o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa (trajanje, finansiranje i sl.), može li anex, primjena člana 107.ZOR-a F B i H, zaključivanjem novog Ugovora i sl.?

### **Preraspodjela radnog vremena tok radne sedmice gdje je obavezna dežura?**

**PITANJE:** Budući da u firmi imamo samo tri veterinara, a moramo pokrivati rad i subotom i nedjeljom javlja mi se problem pokrivanja subote i nedjelje s obzirom na mali broj veterinara, a od ponedjeljka do petka svi su potrebni u firmi 8 sati dnevno.

Mogu li rasporediti jednoga veterinara da radi od ponedjeljka do petka 7 sati, a subotom 5 sati - na taj način bi ispunio normu punog radnog vremena od 40 sati i pokrio subotu?

Nedjelju bih pokrio na način da veterinar koji je radio od ponedjeljka po petka, a odmarao se u subotu, u nedjelju radi tri sata od 09:00 do 12:00 sati. Da li tom veterinaru za nedjelju moram plaćati ova tri sata i rad za dane tjednog odmora ili samo prekovremeni rad (budući da bi radio preko pune norme od 40 sati tjedno) i ima li on pravo s obzirom na rad nedjeljom na slobodan dan (prepostavljam da ne jer se odmara u subotu i time bi se ispunio kriterij tjednog odmora od najmanje 24 sata)?

Ili neki Vaš prijedlog vezano za gore spomenutu organizaciju rada.

I još vezano za topli obrok. Onaj tko radi 40 sati tjedno a rad mu raspoređen na 6 radnih dana da li mu mogu neoporezivo isplatiti topli obrok za svih šest dana. Mi

**konkretno isplaćujemo topli obrok 9,00 KM dnevno to bi značilo da li mogu isplatiti 6 dana x 9,00 KM?**

***Postupanje sa licem na stručnom osposobljavanju nakon što je radnica otvorila bolovanje***

**PITANJE:** U Javnoj ustanovi primljeno je lice sa VSS na stručno osposobljavanje u trajanju od 12 mjeseci. Dakle, ugovor o stručnom osposobljavanju zaključen je na određeno vrijeme i isti prestaje istekom vremena na koji je zaključen tj. traje do 25.08.2021.godine, shodno odredbama Pravilnika o radu. Obzirom da je lice na stručnom osposobljavanju obavijestilo da će biti odsutno zbog zdravstvenih razloga (lice na osposobljavanju je u 8 mjesecu trudnoće) ne može nastaviti dolaziti raditi, a obzirom da se bliži i porođaj, mora otvoriti bolovanje. Na koji način postupiti u ovom slučaju:

1. da li ugovor koji je zaključen na određeno vrijeme s licem, traje onoliko koliko je zaključen, a lice na stručnom osposobljavanju otvara bolovanje, te ugovor prestaje s 25.08.2021. godine? Ko i na koji način u ovom slučaju, snosi osiguranje za zdravstveno, kako evidentirati bolovanje, te kako na kraju izdati potvrdu/uvjerenje o iskustvu u trajanju od 12 mjeseci koliko je ugovor zaključen, ako je lice posljednja 2 mjeseca bilo odsutno zbog porodaja?
2. da li je ispravnije raskinuti ugovor o stručnom usavršavanju zaključen na 12 mjeseci, te ostaviti mogućnost da lice naknadno nadopuni novim ugovorom još 2 mjeseca stručnog osposobljavanja u javnoj ustanovi ili kod nekog drugog poslodavca, nakon što se steknu uslovi za to?

***Ugovor o osposobljavanju za samostalan rad bez zasnivanja radnog odnosa***

**PITANJE:** Naime imamo želju i potrebu ugovoriti to jest potpisati ugovor o volontiranju sa osobom koja je stekla visku stručnu spremu 240 bodova po bol. procesu ekonomskog smjera kao suradnika u računovodstvu koja već ima zasnivan radni odnos na višoj stručnoj spremi. Iz porezne uprave smo dobili odgovor da to možemo uredno prijaviti te da mu ne mogu biti primanja maksimalno 250,00 KM, te na taj iznos ima negdje obaveza oko 30,00 KM.

Da li ta osoba nakon određenog vremena može dobiti validnu potvrdu za stečeno radno iskustvo u struci.

***Da li se ugovor o radu bez zasnivanja radnog odnosa računa u rok koji je propisan za prerastanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme?***

**PITANJE:** Ako je Poslodavac sa radnikom zaključio ugovor bez zasnivanja radnog

odnosa ( pripravnikom) na period od 1 godine , a radnik je i nakon 1 godine ostao kod poslodavca još 6 mjeseci, da li se to može uračunati u radni staž koji bi kasnije zaključivanjem ugovora na određeno prerastao u ugovor na neodređeno jer radnik radi kod istog poslodavca u kontinuitetu?

***Obaveze poslodavca prema licu na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa***

**PITANJE:** Koje su obaveze poslodavca prema licu na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa?

***Pravo na godišnji odmor lica na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa***

**PITANJE:** Da li lice na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa shodno odredbama Zakona o radu FBiH ima pravo za svaki navršeni mjesec rada jedan dan odmora?

## IV

### RADNO VRIJEME

**Pojam radnog vremena (čl. 35. Zakona o radu)**

#### Raspored radnog vremena

**PITANJE:** Ukoliko radnik radi 5 dana u sedmici, da li u ugovoru o radu možemo definisati 6 dana, zbog eventualne izmjene radnog vremena koja se može desiti u toku trajanja ugovora o radu?

Naime, zbog potreba posla, često se ukaže potreba da radnici rade npr. 6 dana u jednoj sedmici, pa 4 dana u narednoj, s tim da mjesecni fond radnih sati ostaje nepromijenjen (mjesecni fond radnih sati radnika ne prelazi ukupni „redovni“ mjesecni fond sati).

#### Regulisanje radnog vremena

**PITANJE:** Mora li se ugovorom regulisati radno vrijeme u toku 6 dana, na način da se od pon-petka radno vrijeme 7 h, a subotom 5 h ili li je potrebno donijeti odluku o preraspodjeli radnog vremena na navedeni način?

#### Plaća i naknada plaće za radnike koji su u pripravnosti

**PITANJE:** Zakon o plaćama i naknadama članova organa upravljanja, rukovođenja i drugih organa kantonalnih javnih preduzeća, ustanova čiji je osnivač Unsko-sanski kanton i institucija Unsko-sanskog kantona je ograničio platu direktora do određenog iznosa.

U toku je izrada izmjena i dopuna Pravilnika o radu JU Direkcija regionalnih cesta USK Bihać, te se pojavio prijedlog da se Pravilnikom odredi da direktor, neposredni rukovodioce (pomoćnik direktora), i nadzorni inžinjeri za održavanje cesta ostvaruju dodatak na platu u određenom procentualnom iznosu od osnovne plate, a po osnovu pripravnosti, imajući u vidu potrebnu pripravnost direktora i neposrednog rukovodioca, kao i potrebu da nadzorni inžinjer često vrše obilazak cesta, bez obzira na vremenski period i vremenske uslove, obzirom da je djelatnost ustanove održavanje i upravljanje cestama (posebno zimsko i ljetno održavanje).

Navedeno bi bio dodatak na platu, i ne bi imao karakter plate.

Pitanje: Da je li ovakav prijedlog u skladu sa pozitivnim zakonskim propisima, i nema li prepreke da se isto utvrdi Pravilnikom o radu?

## ***Umanjenje plate zbog smanjenog obima posla***

**PITANJE:** Pitanje je ukoliko je radnik prijavljen na puno radno vrijeme sa ugovorenom neto platom, a npr. mjesecni fond je 176h, radnik radi 120h, dakle za 56h npr. nije bilo posla za tog radnika ( moglo bi reći da je radnik u pripravnosti), ima li neka zakonska smetnja da se tom radniku uplati neto plata u punom ugovorenom iznosu kao i doprinosi koji pripadaju za tu neto platu, ili bi se moralo srazmjerno smanjiti u odnosu na ostvareno radno vrijeme. Dalje, šta sa šihtaricom i MIP za taj mjesec?

### ***Puno i nepuno radno vrijeme (čl. 36. Zakona o radu)***

#### ***Nepuno radno vrijeme***

**PITANJE:** 1. Molim Vas za pojašnjenje instituta skraćenog radnog vremena. Ukoliko radnicima ponudimo izmjenu Ugovora sa skraćenim radnim vremenom, da li možemo uvesti radno vrijeme od 6h dnevno, odnosno 30 h sedmično ili se radno vrijeme može skratiti samo na pola (na 4h dnevno, odnosno 20h sedmično)?

2. Koje su obaveze poslodavca u slučaju skraćenja radnog vremena?
3. Da li za sve radnike treba da izmijenimo obrasce prijave JS 3100 na 6 časova dnevno, ponovo ih prijavimo kod Poreske uprave, a obračun poreza i doprinosa ostaje u istim procentima kao u slučaju rada sa punim radnim vremenom?

#### ***Regulisanje rasporeda radnog vremena***

**PITANJE:** Da li Pravilnik o radu mora sadržavati raspored radnog vremena ili je to moguće regulirati odlukom?

#### ***Rad sa nepunim radnim vremenom***

**PITANJE:** Može li radnik biti prijavljen samo kod jednog Poslodavca na nepuno radno vrijeme (npr.4h). Ili je potrebno da taj isti radnik bude još negdje prijavljen, kako bi upotpunio puno radno vrijeme?

#### ***Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom***

**PITANJE:** Da li isti radnik može zaključiti dva ugovora o radu na nepuno radno vrijeme? Ako može, pod kojim uvjetima?

### ***Sedmični odmor za radnike koji rade u turnusima***

**PITANJE:** Kolektivnim ugovorom o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti zdravstva na području TK, članom 19. stav 8) propisan je rad u turnusu, kako slijedi" Radom u turnusu smatra se rad radnika prema utvrđenom rasporedu radnog vremena poslodavca koji radnik naizmjenično obavlja tokom sedmice ili mjeseca po 12 sati u ciklusima 12-24-12-48. U našoj ustanovi rad u turnusu ima Služba hitne medicinske pomoći.

Da li se za radnike u turnusu, pored obračuna osnovne plaće, dodataka na uslove rada i noćnog rada obračunava i rad na dane sedmičnog odmora, ili se takav rad smatra kontinuiranim radom jer njihov sedmični odmor pada u radne dane ili dane vikenda u zavisnosti od rasporeda rada u SHMP pa se rad na dane sedmičnog odmora ne obračunava?

### ***Puno radno vrijeme u trajanju kraćem od 40 sati sedmično***

**PITANJE:** Fond za zaštiti okoliša HNK je vanbudžetski Fond na koga se odnose odredbe Zakona o radu FBiH, u našem pravilniku o radu i ugovorima o radu sa zaposlenicima, stoji da je sedmično radno vrijeme 37,5 sati i zaposlenici su prijavljeni u poreznu na 37,5 sati sedmično.

Da li je radno vrijeme od 37,5 sati usklađeno sa Zakonom o radu FBiH.

### ***Raspored radnog vremena***

**PITANJE:** Poslodavac želi da izvrši raspored radnog vremena na način da radnici u administraciji rade od 07:30 do 16:00 (pon.-pet.), a radnici poslovne jedinice od 08:30 do 17:00. Radnicima zaposlenim u poslovnoj jedinici osiguran je sedmični odmor koji se osigurava na način da ukoliko radnik radi subotom i nedjeljom, a odmara nekim drugim danima (npr. četvrtak-petak), rad na dane vikenda (subota i nedjelja) se ne smatraju radom na dane sedmičnog odmora.

Molim za mišljenje da li je poslodavac ispoštovao prava radnika kod poslodavca utvrđivanjem radnog vremena na ovaj način, odnosno da li treba obratiti pažnju na određeni dio u praksi da poslodavac ne bi povrijedio odredbe Zakona o radu. Da li je potrebno da poslodavac dostavi Rješenje radnicima koji će raditi u poslovnoj jedinici ili može zadužiti osobu koja će praviti mjesecni kalendar rada koji će dostaviti radnicima u poslovnoj jedinici, i da se to može smatrati rješenjem (poslodavac tako da izdefiniše u odluci o utvrđivanju radnog vremena).

## ***Skraćivanje radnog vremena (čl. 37. Zakona o radu)***

### ***Skraćeno radno vrijeme***

**PITANJE:** Molim Vas za jedno pojašnjenje, a radi se o institutu sa skraćenim radnim vremenom. Ukoliko se poslodavac odluči na ovo rješenje (zbog smanjenog obima posla) šta tačno podrazumijeva ovo skraćenje i kako se ono reguliše zakonodavno? Da li je potrebno praviti nove Anekse Ugovora, definisati internim Pravilnikom o radu i da li je potrebno slati izmijenjene prijave sa manjim brojem radnih sati u Poresku upravu?

Ako se plata sastoji iz osnovnog i varijabilnog dijela (osnovna plata podrazumijeva minimalnu platu), a varijabilna zavisi od ostvarenja rezultata tokom mjeseca, da li to praktično znači, da ukoliko bi se prešlo sa 8 h dnevnog rada na 4 h dnevnog rada, osnovna plata se umanjuje za pola? Napominjem da je ukupna plata (fiksna+varijabilna) uvijek veća od minimalne plate propisane Zakonom o radu FBiH.

## ***Prekovremeni rad (čl. 38. Zakona o radu)***

### ***Odluka o radnom vremenu kojom se uvodi „noćna kupovina“***

**PITANJE:** Klijent koji ima sjedište na području općine Novi Grad i čija je djelatnost trgovina na malo neprehrabrenim proizvodima (kozmetika i sl.) planira organizovati „noćnu kupovinu“ kojom bi prilikom trgovачka radnja bila otvorena do 24,00 sata. Da li ova trgovina može raditi do 24,00 sata i pod kojim uslovima? U skladu sa internim aktima i ugovorom o radu radno vrijeme je raspoređeno u 2 smjene, a prilikom „noćne kupovine“ radnici će raditi u 3 smjene. Da li je potrebno napraviti odluku o uvođenje 3. smjene na ovaj dan? Da li postoje još neke specifičnosti?

### ***Rješenje o prekovremenom radu!***

**PITANJE:** Urnek Rješenja o prekovremenom radu. Da li pravi jedno rješenje za prekovremeni rad za jednog radnika ili se u jedno rješenje može evidentirati više radnika jednog odjela u određenom vremenskom periodu?

### ***Pismena saglasnost porodilje za prekovremeni rad***

**PITANJE:** Radnica ima pravo da radi pola radnog vremena (treće dijete), a za pola radnog vremena koje ne radi dobija naknadu kao da je radila puno radno vrijeme...

Ukoliko se desi da ista mora ostati zbog poslovnih obaveza duže od pola radnog vremena u kompaniji (pola sata, sat...) kako to tretirati u evidenciji radnog vremena, kao prekovremeni rad ili?

## **Prekovremeni rad i rad na dane sedmičnog odmora**

**PITANJE:** Radniku se ne plaćaju dolasci na intervencije izvan radnog vremena, niti mu je to na drugi način kompenzirano (npr. danom godišnjeg odmora). U ugovoru o radu se navodi da plaća ne zavisi od broja radnih sati. Da li je ovo u skladu sa odredbama ZOR FBIH?

## **Preraspodjela radnog vremena (čl. 39. Zakona o radu)**

### **Preraspodjela radnog vremena**

**PITANJE:** Koliko najduže može trajati sedmično radno vrijeme ukoliko se radi o preraspodjeli radnog vremena?

### **Odluka i preraspodjeli radnog vremena**

**PITANJE:** S obzirom da se preraspodjela radnog vremena ne odnosi na sve radnike u firmi, na koji način možemo definisati odluku o navedenom?

Možemo li u odluci o preraspodjeli radnog vremena definisati samo odjele ili sektore u kojim je radno vrijeme preraspodijeljeno?

Također, da li odluka o rasporedu radnog vremena, koja sadržava popis utvrđenih radnih smjena, treba da se definiše prema organizacionim jedinicama, jer u nekim imamo smjenski rad, a u nekim nemamo?

### **Preraspodjela radnog vremena radnika kod poslodavca?**

**PITANJE:** Preraspodjela radnog vremena kod poslodavaca gdje kupac određuje dinamiku i obim posla i gdje je često neizvjesno otkazivanje narudžbi a što rezultira neradnim danima određenim grupama radnika. Kako u takvim slučajevima napraviti zakonom ispravnu odluku o preraspodjeli radnog vremena? Opet napominjem da se unaprijed ne može znati otkazivanje a radi se poslodavcu koji zapošljava preko 800 radnika.

### **Raspodjela radnog vremena**

**PITANJE:** Radno vrijeme u društvu je raspoređeno na 5 radnih dana po 8 sati. Utvrđeni dan sedmičnog odmora je nedjelja.

U toku ljetnih mjeseci potrebno je da radnici u toku dana ostaju duže maksimalno 1 sat i to se obračunava kao prekovremeni rad i uredno isplaćuje.

Ako je povećan obim posla zna se desiti da je radna i subota i ti sati su plaćeni kao prekovremeni sati.

Zbog obračuna toplog obroka, na platnoj listi je potrebno da se evidentira odvojeno: prekovremeni radi (to je rad u radne dane po maksimalno sat vremena duže od redovnog rada) i prekovremeni rad subotom (zbog obračuna toplog obroka, jer tu stavku zahtijeva program)

Da li je greška i da li možemo imati problem sa inspekcijskim organima ako na platnoj listi stoje odvojeno dvije stavke i to prekovremeni rad i prekovremeni rad subotom?

### ***Obaveza vođenja evidencije (čl. 43. Zakona o radu)***

#### ***Evidentiranje vozača***

**PITANJE:** Mi smo transportna firma, odnosno firma koja se bavi pružanjem usluga različitih vrsta transporta.

U svojoj evidenciji radnika, imamo tri pripadajuće grupe radnika, ovisno o vrsti posla koju radnici obavljaju.

Prvu grupu radne skupine čine radnici u administraciji,  
drugu grupu radne skupine čine radnici u mehanizaciji,  
a treću grupu radne skupine čine radnici za vršenje transporta-vozači.

Naš problem, odnosno nejasnoće se javljaju prilikom evidentiranja radnih sati, unutar treće radne skupine (vozača).

Konkretno, susrećemo se sa problemom da često navedena skupina radnika, 'probija' zakonom dozvoljen broj radnih sati na mjesecnom nivou, obzirom da pomenuti vrše transport u strane zemlje, pri čemu su pomenuti transporti uslovljeni mnogim faktorima na koje mi ne možemo uticati.

Naravno, prilikom knjiženja putnih naloga koje zaprimimo od svojih radnika-vozača koje ispostavljaju nakon što se transport završi, mi iste knjižimo takve kakvi jesu bez ikakvih prilagođavanja, i koji su zaista realno predočenje nastalih događaja.

Međutim, prilikom izrade šihterice, prilikom obračuna plata i unošenja broja efektivnih sati rada, mi smo prinuđeni pomenuto prilagođavati, jer kako smo ranije naveli postoje slučajevi koji prateći putne naloge na mjesecnom nivou imaju veći fond sati od onoga propisanim našim zakonom.

Zanima nas sljedeće:

1. Obzirom da svi radnici tokom vršenja transporta u strane zemlje, transporta koji traje više dana, svakako prave zakonom propisane pauze, odnosno odmaraju, da li nam ta činjenica može poslužiti za pravdanje razlike u satima u platnoj listi i šihtericu u odnosu na protokolisane dnevnice po putnim nalozima?

**2. Da li smo u navedenom slučaju obavezni, ili nam to možda može poslužiti kao opcija, evidentiranje prekovremenih sati rada za navedene situacije, te da li možda postoje moguće posljedice za navedeno?**

#### ***Način evidentiranja ugovora u matičnoj evidenciji prilikom po osnovu ugovora***

**PITANJE:** Pitanje je vezano za vođenje matične evidencije o radnicima: U slučaju otkaza sa ponudom novog ugovora o radu, odnosno prestanka radnog odnosa na određeno vrijeme, te istovremenog zaključivanja novog ugovora o radu na neodređeno vrijeme, da li se radnik ponovo upisuje u matičnu evidenciju radnika pod novim brojem sa podacima iz novog ugovora o radu?

#### ***Vodenje evidencije u smislu ulaska i izlaska radnika iz prostorija firme***

**PITANJE:** Da li je potrebno da Poslodavac vodi evidenciju prisustva radnika, te dnevnih ulazaka i izlazaka radnika iz prostorija firme? Da li je navedeno propisano nekim pravilnikom?

#### ***Vodenje matične evidencije i evidencije o radnom vremenu***

**PITANJE:** Nije nam jasno svakodnevno vođenje knjige matična evidencija, unosimo samo svaku promjenu.

#### ***Evidentiranje sedmičnog i godišnjeg odmora***

**PITANJE:** Zamolila bih Vas za odgovor vezano za Evidenciju radnog vremena kako je moguće ispoštovani Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima i drugim licima angažovanim na radu („Sl. novine“, br. 92/16) u smislu vođenja sedmičnog odmora (član 8. 9) gdje stoji da Evidencija o radnog vremenu sadrži sljedeće podatke: 9) vrijeme neprisustva na poslu: Vrijeme korištenja odmora (sedmičnog i godišnjeg)

Zamolila bih Vas za jedan primjer elektronskog vođenja evidencije radnog vremena – izvještaj koji zadovoljava zakonsku regulativu.

#### ***Evidentiranje radnog vremena***

**PITANJE:** Do sada smo koristili interni sistem (bitrix) za evidenciju radnog vremena, u narednom periodu prelazimo na novi sistem (microsoft), te nas zanima, da li sve dosadašnje evidencije iz starog sistema trebamo prenijeti u novi sistem ili je dovoljno da imamo arhivu starog sistema spašenu, te u novi sistem unosimo od datuma prelaska na isti?

### *Evidentiranje rada od kuće*

**PITANJE:** Da li se rad od kuće, zbog pandemije, evidentira kao redovno radno vrijeme, obzirom da je naloženo od strane vlasti?

### *Pismeno upozorenje radniku zbog nedostavljanja uvjerenja o ostvarenom stažu osiguranja*

**PITANJE:** S obzirom da je zakonska obaveza Poslodavca da vodi matičnu evidenciju radnika, a da ista sadrži polje u koje je potrebno upisati radni staž radnika prije početka radnog odnosa kod trenutnog poslodavca, šta učiniti ukoliko radnik ne dostavi uvjerenje koje dokazuje staž (uvjerenje PIO/PU)?

Da li moguće izdati pismo upozorenje pred otkaz radniku u tom slučaju?

Ukoliko radnik ne dostavi navedeni dokument, poslodavac nije u mogućnosti ispravno voditi knjigu matične evidencije, jer nema podatke od radnika koje je potrebno upisivati.

### *Vodenje šihterce za radnika koji nije radio zbog postupka otkaza ugovora o radu*

**PITANJE:** Radnik je dobio rješenje o otkazu ali po njegovom zahtjevu za zaštitu prava iz radnog odnosa rješenje je stavljenio Van snage.

Na koji način u šihtarici radnika da evidentiramo 10-15 dana dok se vodio postupak kada radnik nije dolazio na posao?

### *Naknadno upisivanje radnika u matičnu evidenciju*

**PITANJE:** Imam pitanje u vezi vođenja evidencije uposlenih radnika. Šta ukoliko se prilikom vođenja evidencije desi da radnik nije unesen blagovremeno, a poslije njega su svi novi radnici uneseni? Dakle, nije unesen blagovremeno, a sada nema ni mesta u

evidenciji po tom datumu da se unese. Kako postupiti u tom slučaju? Da li je potrebno izbrisati evidenciju do tog perioda pa unijeti tog zaposlenika ili se on može i naknadno upisati?

### ***Da li se matična evidencija vodi samo u sjedištu poslodavca ili se mora voditi u podružnicama?***

**PITANJE:** Molim Vas za tumačenje Pravilnika o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima i drugim licima angažovanim na radu. Pravilnikom se ne propisuje izričito vođenje knjiga evidencije radnika prema podružnicama, već se navodi da je poslodavac obavezan voditi matične evidencije radnika. Također, prema ZoRFBiH čl. 43 propisana je obaveza vođenja knjiga evidencije o radnicima, ali nije naznačeno da li je obaveza poslodavca vođenje knjiga evidencije prema poslovnicama ili je dovoljno prema sjedištu. Mišljenje Federalnog ministarstva rada i socijalne politike u odgovoru na pitanje obrazlaže: "Naime, ukoliko su sjedište poslodavca i njegove organizacione jedinice smještene na istoj adresi, mišljenja smo da bi poslodavac trebao voditi zbirnu evidenciju o radnom vremenu svih radnika koji obavljaju poslove na tom mjestu rada, kako bi pomenute evidencije mogao predložiti inspektoru rada u skladu sa odredbom člana 43. Zakona o radu. Ukoliko je sjedište poslodavca i organizacionih jedinica na različitim adresama, mišljenja smo da bi u tom slučaju poslodavac mogao postupiti analogno odredbi člana 10. pomenutog pravilnika, kojom je uređeno pitanje vođenja evidencija o radnom vremenu radnika koji obavljaju poslove na izdvojenom mjestu rada. U tom slučaju poslodavac bi bio u obavezi da zaduži radnika za redovno vođenje i dostavljanje tih evidencija, koje je poslodavac obavezan kontrolirati.", čime je obrazložen jasan stav oko evidencije o radnom vremenu, ali ne i o matičnoj evidenciji radnika.

Da li je neophodno, te kojim članom se obavezuje poslodavac, voditi matičnu knjigu evidencije po svakoj podružnici? U suprotnom, da li je dovoljno da se vodi prema mjestu sjedišta firme (koja ima poslovnice i u FBiH i u RS)? Također, obaveza čuvanja personalnih dosjeva radnika, da li je dovoljno imati ih u sjedištu ili je obavezan poslodavac imati i kopije u svakoj podružnici?

### ***Evidentiranje neprisustva radnika na poslu***

**PITANJE:** Radnik koji tri dana nije došao na posao, niti o svojoj neprisutnosti obavijestio usmeno niti pismeno poslodavca, u šihtericu u koji dio se evidentira neprisustvo ta tri dana?

### ***Koja se dokumentacija čuva u dosjeu radnika?***

**PITANJE:** Koja je to dokumentacija koju u dosjeu radnik mora imati? Šta se mora

tražiti od novouписаног радника – ljekarsko uvjerenje? CIPS? lična karta? šta je obavezno? **U PRIVATNOJ FIRMI!**

### *Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencija o radnicima i drugim licima angažovanim na radu*

**PITANJE:** Poslodavac je u fazi donošenja Pravilnika o sadržaju i načinu vođenja evidencija o radnicima i drugim licima angažovanim na radu.

Da li je u donošenju ovog pravilnika obavezno konsultiranje sa sindikatom odnosno vijećem zaposlenika.

### *Evidencija o prisustvu radnika na poslu*

**PITANJE:** Na koji način se u šihtericu (evidencija o prisustvu radnika na poslu) evidentira godišnji odmor za radnike koji rade u tzv. turnusu, odnosno u smjenama? Da li evidentiranje godišnjeg odmora treba da „prati“ smjene koje bi radio ili se godišnji evidentira od ponedeljka do petka, odnosno radnim danima kao da je radnik iz administracije? Npr. radnik radi svoju smjenu od 12 časova 27. 6. 2021. godine a tražio je i odobreno mu da korištenje godišnjeg odmora u trajanju od 12 dana od 28. 6. 2021. godine. Da li se u šihtericu godišnji odmor piše odmah od 28. 6. 2021. godine? Kako tačno u navedenom primjeru treba računati i pisati u šihtericu godišnji odmor u trajanju od 12 dana. Kojeg dana radnik počinje, a koji završava godišnji odmor od 12 dana, ako je odradio svoju smjenu 27. 6. 2021. godine?

Radnik inače radi:

I smjena od 7,00 sati do 19,00 sati (odmor 24 sata)

II smjena od 19,00 sati do 7,00 sati (odmor 48 sati).

Isto tako, na koji način se evidentira bolovanje radnicima iz naprijed navedenog turnusa, da li se bolovanje evidentira kao da je radnik iz administracije (ponedeljak – petak po 8 sati) ili evidencija bolovanja treba da „prati“ smjene?

### *Vraćanje dokumentacije radniku*

**PITANJE:** 1. Kada radniku prestane radni odnos da li je Poslodavac dužan vratiti radniku original dokumentaciju koju je radnik dostavio prilikom zapošljavanja?

2. Da li Poslodavac smije zadržati kopiju dokumentacije radnika prilikom prestanka radnog odnosa, zbog arhiviranja pasive i

da li je potrebno da radnik da saglasnost, odnosno potpiše izjavu o zadržavanju kopije/original dokumentacije kod Poslodavca nakon prestanka radnog odnosa?

3. Da li zadržavanje ovakvog vida dokumentacije relevantno prema Zakonu o arhivu, ZOR FBiH i Zakonu o zaštiti ličnih podataka?

### ***Preraspodjela radnog vremena i evidentiranje sati rada***

**PITANJE:** Dana 28.10.2021. godine, Uprava preduzeća donijela je Odluku o preraspodjeli radnog vremena za radnike koji obavljaju poslove i zadatke radnih mesta gdje je Ugovorom o radu utvrđeno radno vrijeme kako slijedi:

Puno radno vrijeme iznosi 40 (četrdeset) sati sedmično.

Radnik počinje sa radom, i to :

- u I (prvoj) smjeni od 08,00 sati do 20,00 sati i
- u II (drugoju) smjeni od 20,00 sati do 08,00 sati.

Vrijeme korištenja odmora u toku rada određuje se jednako za sve radnike koji rade 12 sati:

- od 08:00 do 20:00 u periodu od 10,00 sati do 10,30 sati, i od 16,30 do 16,45
- od 20:00 do 08:00 u periodu od 22,00 sati do 22,30 sati, i od 04,30 do 04,45  
Izuzetak u odnosu na stav (3) ovog člana odnosi na radnike koji su na takvim radnim mjestima gdje se rad ne može prekidati zbog sigurnosti i prirode tehnološkog procesa.

Vrijeme trajanja odmora u toku rada iz stava (4) ovog člana može biti podijeljeno u više kratkih pauza, zbog sigurnosti i prirode tehnološkog procesa s tim da ukupna pauza ne može iznositi više od 30 minuta.

Ostvareni sati rada po osnovu iz stava (5) ovog člana evidentiraju se kao redovni sati rada do mjesečnog fonda radnih sati.

Preraspodjela radnog vremena vrši se na način kako je to propisno članom 48. Pravilnika o radu, broj: 02-02/17- 1234 od 31.03.2017. godine i člana 7. Pravilnika o Prvim izmjenama i dopunama Pravilnika o radu, broj: 02-02/18-878 od 27.02.2018. godine.

Dakle, u skladu sa članom 39. Zakona o radu („Službene novine FBIH“, broj: 26/16 i 89/18), te gore citiranog člana 48. Pravilnika o radu Društva, donesena je Odluka o preraspodjeli radnog vremena, obzirom da radnici na radnim mjestima sa prethodno navedenim radnim vremenom u jednom mjesecu ostvare fond sati ispod mjesečnog, a u drugom preko, odnosno više radnih sati od mjesečnog fonda radnih sati.

Uzimajući u obzir prethodno navedeno, molimo vas da nam u što kraćem roku dostavite pismeno mišljenje na koji način i kako voditi Evidenciju radnog vremena za radnike na koje se odnosi Odluka o preraspodjeli radnog vremena, odnosno šta upisivati u evidenciju radnog vremena, da li stvarno ostvarene radne sate ili mjesečni fond radnih sati za konkretan mjesec?

**Na koji način evidentirati radne sate prilikom obračuna plaća, te da li smije radnik imati više radnih sati od fonda sati tog mjeseca bez odluke o prekovremenom radu?+**

Napominjemo da će se prilikom preraspodjele radnog vremena voditi računa da isto ne bude više od 52 sata sedmično, kako je Zakonom definisano, međutim šta ukoliko radnik ostvari veći fond radnih sati od dozvoljenog sedmičnog, na koji način isplatiti radniku višak radnih sati, može li se taj višak smatrati prekovremenim radom, pa da s tim u vezi bude i isplaćen na taj način?

### ***Vodenje matične evidencije***

**PITANJE:** Molimo Vas za informaciju u pogledu vođenja knjige matične evidencije radnika:

- Rubrika 12 – da li je zaposleni na određeno ili neodređeno vrijeme (trajanje rada na određeno vrijeme) ... u slučaju da je radnik zaposlen na određeno vrijeme, pa se sa istim produži Ugovor o radu da li svaki put upisujemo izmjenu i kada ne bude prostora gdje da upisujemo?
- Rubrika 18 – mjesto rada... s obzirom da se bavimo međunarodnim transportom da li treba upisivati tu napomenu pod brojem 2. gdje se navodi – napomena da se rad obavlja na različitim mjestima;
- Rubrika 20 – radni odnos do zaposlenja kod poslodavca – na osnovu kojeg dokumenta možemo doći do ovih informacija?

### ***Evidencija radnog vremena i kako ga obračunati?***

**PITANJE:** U matičnoj evidenciji radnika, rubrika pod rb. 19. zahtijeva da ispune podaci o radnom vremenu i to 1. ugovoreno sedmično vrijeme i 2. puno radno vrijeme.

S obzirom da prema Zakonu o radnom vremenu, obaveznim odmorima mobilnih radnika (skraćeno) navodi:

**Član 5. (Sedmično radno vrijeme i vrijeme vožnje).**

- (1) Prosječno sedmično radno vrijeme ne smije biti duže od 48 sati.
- (2) Maksimalno sedmično radno vrijeme može se produžiti do 60 sati, samo ako prosjek iz stava (1) ovog člana nije prekoračen tokom četiri mjeseca.

...da li mi navodimo pod stavku 1. ugovoreno sedmično vrijeme 48h dijelimo na 6 radnih dana, a pod stavku 2. puno radno vrijeme pišemo 48h ili pod obje stavke pišemo 48h?

Nije nam baš najbolje jasan ovaj dio.

## V

### ODMORI I ODSUSTVA

#### *Sedmični odmor (čl. 46. Zakona o radu)*

##### *Rad u dane vikenda*

**PITANJE:** Kolektivnim ugovorom je definisano radno vrijeme sedmično i ono iznosi 37,5h, s tim da je ostavljena mogućnost da poslodavac može u slučaju potrebe definisati da se radi i subota na koju plaća dodatke za rad u dane vikenda i prekovremeni rad.

Interesuje me da li za tu subotu sada mora radniku obezbjediti i sloboden dan u skladu s članom 46. stav (1) ZOR, u roku od naredne dvije sedmice, ako je radnik odmarao nedjelju i zadovoljio sedmični odmor od 24 sata?

A kolektivnim ugovorom je definisano da poslodavac mora radniku omogućiti sedmični odmor u trajanju od 24 h, dakle nedjelja.

##### *Rad na dane sedmičnog odmora*

**PITANJE:** Ukoliko je potrebno zbog trenutne epidemije da radnik radi 4h u dan sedmičnog odmora da li je dovoljno da radnik iskoristi slobodan dan ili je obavezno da se izvrši isplata naknade za rad na dan sedmičnog odmora? Riječ je o zdravstvenoj ustanovi u kojoj je određeno radna sedmica od pon. do petka.

#### *Minimalni godišnji odmor (čl. 47. Zakona o radu)*

##### *Pravo na prenošenje godišnjeg odmora u narednu godinu*

**PITANJE:** Radnik koji je stekao pravo na godišnji odmor dana 25.12.2020., je li mu to računamo u godišnji odmor za 2020. godinu, ima li pravo na svih 20 dana (min. zakonski), to nam je po internom aktu svakako ukupan broj dana za godišnji odmor, a u tekućoj godini da koristi novih 20 dana?

##### *Uvećanje godišnjeg odmora*

**PITANJE:** Ako je jedan od kriterija za uvećanje godišnjeg odmora predviđen Pravilnikom o radu kao "stručna spremna radnika i složenost poslova koje obavlja", a imamo nekoliko radnika sa VSS, a rade poslove SSS, kako na ispravan način postupiti, odnosno istim dodijeliti odgovarajući broj dana po navedenom kriteriju?

## ***Uvećanje godišnjeg odmora po osnovu školske spreme***

**PITANJE:** Radnik je zasnovao radni odnos sa srednjom stručnom spremom (IV stepen) za radno mjesto za koje se prema sistematizaciji radnih mjesta traži III, IV ili V stepen – KV, SSS ili VKV. Radnik je u međuvremenu završio fakultet, ali i dalje radi na istom radnom mjestu, sa istom stručnom spremom i grupom složenosti poslova. Pravilnikom o radu je propisano trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćeg propisanog Zakonom o radu. Između ostalog, propisano je da se godišnji odmor uvećava i na osnovu „stručne spreme i grupe složenosti poslova“

- b1.** – I i II stepen stručne spreme – 1 radni dan;
- b2.** – III i IV stepen stručne spreme - 2 radna rada;
- b3.** – V stepen stručne spreme – 3 radna dana;
- b4.** – VI i VII stepen stručne spreme - 4 radna dana.“

Radnik je podnio zahtjev da mu se u rješenju o godišnjem odmoru priznaju 4 radna dana umjesto 2 radna dana godišnjeg odmora, koliko je do sada priznavano, smatrajući da mu po osnovu VII stepena stručne spreme pripadaju 4 radna dana.

Prilikom primjene navedene odredbe poslodavac je stručnu spremu vezao za radno mjesti i grupu složenosti poslova koje radnik radi pa, slijedom navedenog, radniku se, između ostalog, priznaju 2 radna dana po osnovu IV stepena stručne spreme jer i radi poslove sa tom stručnom spremom i vezan je za konkretnu grupu složenosti poslova. Molimo Vaš stav po navedenom pravnom pitanju?

## ***Godišnji odmor radnika koji je stekao uvjete za puni godišnji odmor***

**PITANJE:** Imamo zaposlenicu koja je počela raditi 01.06.2021. godine bez prethodnog iskustva i prenesenog godišnjeg odmora, s obzirom na to da 01.12.2021. godine ima punih 6 mjeseci rada da li to znači da ona dobija 20 radnih dana godišnjeg odmora ili srazmjeran broj dana? Također šta se dešava sa slobodnim danima koje je zaposlenica imala u toku tih šest mjeseci (jedan slobodan dan po mjesecu)?

## ***Korištenje godišnjeg odmora prije odlaska u penziju***

**PITANJE:** Zaposlenica u februaru 2022.g. stiče pravo za penzioniranje. Kakva su joj prava po osnovu korištenja godišnjeg odmora za 2022.g.?

## ***Korištenje godišnjeg odmora u slučaju prelaska u drugu firmu tokom odmora?***

**PITANJE:** Radnik koji je bio zaposlen na neodređeno vrijeme sa srednjom stručnom spremom i kojem je urađeno rješenje o korišćenju godišnjeg odmora, koji je iskoristio dio odmora po navedenom rješenju, a zatim je sporazumom prestao mu radni odnos, da bi kod istog poslodavca zasnovao radni odnos u svojstvu pripravnika sa VSS, postavlja se pitanje da li mora iskoristiti preostali dio godišnjeg odmora u toj kalendarskoj godini, da bi nakon toga kao pripravnik koristio godišnji odmor koji mu pripada prema odredbama ZOR-a.

### *Kriteriji za uvećanje godišnjeg odmora*

**PITANJE:** Kada radnik stiče pravo na povećanje broja dana godišnjeg odmora? Naše Društvo plan godišnjih odmora donosi u maju za tekuću godinu? Da li broj dana utvrđujemo na datum kao minuli ili kalendarskom godinom (ako radnik puni godinu u novembru da li mu se povećanje uzima u maju kad se donose planovi I rješenja za tekuću godinu)?

### *Korištenje godišnjeg odmora odmah nakon 01.01. naredne godine*

**PITANJE:** Ukoliko je zaposlenik iskoristio čitav godišnji odmor do 31.12 od kada ima pravo na novi godišnji odmor, odnosno, da li novi godišnji ima pravo uzet odmah iza 01.01 naredne godine?

### *Korištenje godišnjeg odmora prije odlaska u penziju*

**PITANJE:** Radnica ide u penziju u februaru 2022. godine. Da li ona može u januaru 2022. godine iskoristiti godišnji za 2022. godinu, tj. od kada radnik može početi koristiti novi GO- da li odmah s početkom godine ili mora čekati juni mjesec? Radnica je iskoristila stari GO za 2021. godinu.

### *Obračun iznosa naknade kod privremene spriječenosti za rad*

**PITANJE:** Društvo je u postupku prestrukturiranja i reorganizacije, te je usvojilo novu organizaciju, sistematizaciju koja stupa na snagu 01.12.2021. godine. Novom organizacijom i sistematizacijom, odnosno novim Pravilnikom o radu su predviđena značajna smanjenja plata na svim radnim mjestima.

Kada su u pitanju obračuni naknada za sve vrste bolovanja (bolovanje do 42 dana, preko 42 dana, trudničko , porodiljsko bolovanje...) imamo dilemu da li zbog nove

sistematisacije, nove organizacije, te novih (znatno manjih plata) da li je ispravno ili neispravno koristiti prosjeke plata (koje se uzimaju za obračun naknade bolovanja), koji su ostvareni prije 01.12.2021. godine?

U slučaju da se mogu koristiti prosjeci plata ostvareni prije 01.12.2021. godine, te da radnik otvori bolovanje od 02.12.2021. godine, taj radnik će za vrijeme bolovanja ostvarivati znatno veću platu, nego da radi.

### ***Sticanje prava na godišnji odmor (čl. 48. Zakona o radu)***

#### ***Godišnji odmor radnika koji ima više ugovora o radu na određeno vrijeme***

**PITANJE:** Da li imam zakonska prava da koristim godišnji odmor koji prethodno nisam koristila, jer mi isti nije dodijeljen.

Radi se o sljedećem: Bila sam zaposlena u OŠ u sljedećim periodima na određeno vrijeme: od 13.02.2020.-13.04.2020.

od 23.04.2020.-15.08.2020.

od 01.09.2020.-29.03.2021.

Bila sam uposlena na pola radnog vremena tj. 20/40 sati sedmično, odnosno 10 časova u nastavi.

Koliko sam upućena moje zakonsko pravo koje mi pripada jeste da mogu tražiti od škole bez obzira na istek ugovora o radu pravo na puni godišnji odmor ako nije bilo prekida, sa minimalno 6 mjeseci rada. U isto vrijeme ostatak norme tj. pola norme sam odradivila u srednjoj školi i oni su mi uplatili puni godišnji odmor od 30 dana u 7. mjesecu. Moje pitanje je: Koja je procedura po ovom pitanju i da li ima neki akt kojim se obavezuje da me škola isplati u vrijednosti nekoristenog godišnjeg odmora ili da mi se napravi godišnji od 30 dana po isteku ugovora.

#### ***Uvećanje godišnjeg odmora demobilisanog borca***

**PITANJE:** Molim vaše mišljenje u vezi člana 31. Zakona o pravima demobiliziranih branilaca i članova njihovih porodica. Naima Zakon kaže demobilisani borac može ostvariti pravo na uvećani godišnji odmor po osnovu učešća u Oružanim snagama. Da li navedeno znači da je poslodavcu ostavljeno na volju uvažavanje ovog osnova kod određivanja godišnjeg odmora radnika, budući da Zakon o radu nije pretrpio nikakve izmjene uz izmjene obaveznog zakonskog minimum, tj. navedeni osnov uvećanja ne predviđa Zakon o radu?

#### ***Pravo na puni godišnji odmor***

**PITANJE:** 1. Da li radnik ima pravo na GO za 2021.g. ukoliko je radio kod prethodnog poslodavca samo mjesec dana, a kod novog se zaposlio bez prekida od 15 dana izmedu ta dva radna odnosa ? Je li po ZOR ima pravo na GO za tekuću godinu jer mu nije prvo zaposlenje, a i nije imao prekida, pa ne mora da čeka da prođe 6 mjeseci neprekidnog rada?

2. Radnik koji je bio frilenser, pa bez obzira što nije imao prekid ( bez prekida stupio kod novog poslodavca gdje je zaključio ugovor o radu) je li treba čekati da prođe pola godine da bi isti ostvario pravo na GO?

### ***Korištenje godišnjeg odmora direktora nakon isteka mandata***

**PITANJE:** Da li direktor škole kojem je prestao mandat u školi po sili zakona , a po prestanku mandata angažovan je u drugoj ili istoj školi na poslovima nastavnika po saglasnosti Ministarstva obrazovanja i nauke TK ( bez konkursa najduže do 30.06.2021. godine) ima pravo na puni godišnji odmor u školi u kojoj je angažovan?

Primjera radi: mandatni period mu je prestao po sili zakona 26.5.2021. godine i nije imao pravo iskoristiti godišnji odmor iz 2021. godine (puni godišnji odmor) i nema krivice poslodavca zbog nekorištenja godišnjeg odmora u konkretnom slučaju, a u školi na mjesto nastavnika je angažovan od 28.5.2021. godine pa sve do 30.06.2021. godine.

Nedoumicu nam predstavlja to što je isti u prethodnom periodu bio na mandatu direktora , a sada je u radnom odnosu na poslovima nastavnika. Obzirom da je prekid izmedu mandata i radnog odnosa manji od petnaest dana ( a ima kontinuitet od 6 mjeseci neprekidnog rada po osnovu Ugovora o obavljanju poslova direktora škole), da li isti ima pravo na puni godišnji odmor ili broj dana godišnjeg odmora računamo srazmjerno broju odraćenih mjeseci, što je u ovom slučaju jedan mjesec ili pak ako ima pravo na godišnji odmor da onoliko dana koliko mu preostaje do 30.06.2021. godine koliko mu traje ugovor iskoristi?

### ***Način računanja rokova prilikom izrade Rješenja o godišnjem odmoru***

**PITANJE:** Način računanja rokova prilikom izrade Rješenja o godišnjem odmoru. Da li se u Rješenju kao zadnji dan GO navodi zadnji dan korištenja GO ili dan povratka na posao.

### ***Godišnji odmor radnika koji su demobilisani borci***

**PITANJE:** Zakonom o pravima demobilisanih branilaca i članova njihovih porodica

članom 31. propisano je da demobilisani branilac može ostvariti pravo na uvećanje godišnjeg odmora po osnovu učešća u Oružanim snagama. Zanima nas sljedeće:

Obzirom da je zakon stupio na snagu 01.07.19. godine da li se dodatni dani odnose i na 2019 godinu obzirom da godišnji odmor dodjeljujemo zaposlenicima na početku kalendarske godine tj. u januaru mjesecu?

Možemo Vas zamoliti za odgovor da li navedeni zakon obavezuje na još nešto po pitanju demobilisanih boraca?

### ***Uvećanje godišnjeg odmora po osnovu staža i učešća u oružanim snagama***

**PITANJE:** Ukoliko zaposlenik ima 29 dana godišnjeg odmora (20 osnovnog + 9 po osnovu staža) da li smo i dalje u obavezi zaposleniku dodijeliti godišnji odmor po osnovu učešća u oružanim snagama 3 dana iako prelazi maximalan broj dana godišnjeg odmora ili mu možemo dodijeliti samo 1 dan tj. samo onoliko dana koliko može imati do određenog maksimuma od 30 dana?

### ***Godišnji odmor za svaki navršeni mjesec rada***

**PITANJE:** Naša kompanija je Pravilnikom regulisala da zaposlenici koji stiču pravo na korištenje godišnjeg odmora nakon navršenih 6 mjeseci rada (prvi put se zapošljavaju ili imaju prekid u radnom odnosu duži od 15 dana), imaju pravo na po 2 radna dana godišnjeg odmora po navršenom mjesecu rada u kompaniji, do sticanja prava na korištenje punog godišnjeg odmora za tu godinu.

Naše pitanje je sljedeće:

1. U slučaju da zaposlimo osobu u mjesecu novembru 2021, i primjenjujući gore navedeno, ona ima pravo na po 2 dana za svaki navršeni mjesec rada, sa završetkom 2021 godine (ukoliko ništa nije koristila) imat će 4 dana g.o. Da li ulaskom u 2022, ovaj odmor postaje "stari godišnji odmor" obzirom da je stečen u 2021, sa pravom korištenja do 31.06.2022?
2. Da li osoba iz primjera gore, nastavljujući sticati godišnji odmor do navršenih 6 mj. ima još po 2 dana do aprila 2022, kada bi stekla pravo na godišnji odmor za 2022 godinu (uz oduzimanje onog što je iskorišteno)? Da li se oduzima od g.o. za 2022, samo ono što je korišteno od dana koji su stečeni u 2022 u tom slučaju ili se oduzimaju dani koji su stečeni (i korišteni) i u 2021 i 2022?

### ***Godišnji odmor radnika koji ima ugovor o radu na određeno vrijeme***

**PITANJE:** Da li radnik koji je potpisao ugovor o radu na određeno vrijeme koji će 6

mjeseci rada ostvariti 29. decembra (ugovor potписан 29. juna) ima pravo na korištenje godišnjeg odmora i na naknadu za godišnji odmor-regres, a ugovor je potписан na godinu dana, do 29.juna 2022. godine. Također, između tog i prethodnog ugovora za istog radnika kod istog poslodavca je proteklo 28 dana. U pitanju je državna služba.

### ***Sticanje prava na godišnji odmor***

**PITANJE:** Koliko dana godišnjeg odmora može iskoristiti radnik koji je zaključio ugovor na određeno vrijeme u trajanju od 8 mjeseci ako je imao prekid duži od 15 dana? (I ako nije imao prekid a zaključen je ugovor npr. na 3 mjeseca).

### ***Godišnji odmor kod zasnivanja novog radnog odnosa bez prekida od 15 dana***

**PITANJE:** Ukoliko se radi o radniku koji ima zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme, i to od 07.05.2021. godine do 07.11.2021. godine, koji nije imao prekid radnog odnosa duži od 15 dana, te podnese nama, kao trenutnom poslodavcu, zahtjev za korištenje godišnjeg odmora za 2021. godinu u trajanju od 12 dana, da li smo mi dužni da mu omogućimo korištenje cijelog godišnjeg odmora u trajanju od 25 dana, koliko ima pravo po Pravilniku o radu (jer nije imao prekid radnog odnosa duži od 15 dana i dostavio nam je dokaz da nije koristio godišnji odmor kod ranijeg poslodavca) ili smo obavezni samo da mu omogućimo korištenje 12 radnih dana koliko je u zahtjevu tražio?

### ***Godišnji odmor radnika sa nepunim radnim vremenom***

**PITANJE:** Kako se tretira pravo na godišnji odmor za radnika koji ima ugovor na pola radnog vremena? Da li i taj radnik ima pravo na zakonskih minimalno 20 radnih dana odmora ? Shodno tome, da li mu pripada regres za visinu cijelog godišnjeg odmora?

### ***Način korištenja godišnjeg odmora (čl. 49.)***

#### ***Uvećanje godišnjeg odmora***

**PITANJE:** Da li se uvećanje godišnjeg odmora priznaje na osnovu staža koji je radnik ostvario radeći kod različitih poslodavaca ili samo kod posljednjeg. Ima li pravo poslodavac da svojim pravilnikom ograniči ovo uvećanje samo na osnovu staža ostvarenog samo kod njega?

#### ***Prekid godišnjeg odmora zbog bolovanja***

**PITANJE:** Prvi dio godišnjeg odmora od 12 dana se koristi BEZ PREKIDA. Šta u slučaju kada radnik upućen na korištenje prvog dijela GO, u toku GO otvoriti bolovanje (privremena nesposobnost za rad)?

#### *Dani koji se ne uračunavaju u trajanje godišnjeg odmora*

**PITANJE:** Ukoliko je u toku trajanja godišnjeg odmora praznik Kurban Bajram kao neradni dan, da li se mora "pomjeriti" trajanje godišnjeg odmora za ovaj dan?

#### *Korištenje kolektivnog godišnjeg odmora za radnike koji nisu stekli uvjete za puni godišnji odmor*

**PITANJE:** Dana 1. 7. 2021. godine, dva radnika zasnivaju radni odnos prvi put na visokoškolskoj ustanovi, odnosno njenoj ustrojbenoj jedinici (fakultetu), na neodređeno vrijeme.

Budući da fakultet, sukladno Pravilniku o radu, koristi kolektivni godišnji odmor u vrijeme ljetnog raspusta (od 26. 7. do 20. 8. 2021.) zanima nas da li i ova dva radnika mogu koristiti godišnji odmor u navedenom razdoblju, iako nisu ispunili uvjete za korištenje godišnjeg odmora?

Ako mogu koristiti godišnji odmor da li im radimo rješenja o korištenju godišnjeg odmora, kao ostalim radnicima, te da li imaju pravo na regres za godišnji odmor?

#### *Korištenje godišnjeg odmora*

**PITANJE:** 1. Kako postupiti u situaciji kada radnik ne želi da iskoristi ostatak godišnjeg odmora do 30.06. tekuće godine, a za proteklu kalendarsku godinu?

2. Postoji li osnovanost da u slučaju isplate regresa, a poslodavac dode u situaciju kao što je gore navedeno, umanjiti iznos regresa za tog radnika odnosno zatraži povrat u srazmernom iznosu?

3. Može li poslodavac evidentirati odsustvo takvog radnika kao da je na godišnjem odmoru, odbiti mu topli obrok za te dane, a šta u slučaju da on ipak fizički dolazi na posao?

4. Radniku je izdato rješenje za korištenje prvog dijela godišnjeg odmora za 2020 godinu, ali se on na posao vratio (na poziv poslodavca) i nije iskoristio 12 dana do 31.12. Napominjem da se radnik više nije ni obraćao poslodavcu da dane iskoristi po prestanku okolnosti zbog kojih je pozvan nazad na posao i bio je s tim saglasan. Poslodavac je nakon tih okolnosti donio odluku kojom radnik nema pravo ni na ostatak

godišnjeg odmora, jer nije iskoristio prvi dio u skladu sa zakonom ili pravilnikom. Kroz analizu učinjenih koraka, da li je poslodavac ispravno postupio?

5. U slučaju da imamo radnika prijavljenog na pola radnog vremena, koja su njegova prava na godišnji odmor? Da li se za ovog radnika uplaćuju puni porezi i doprinosi ili pola?

### ***Utvrđivanje godišnjeg odmora u slučaju preraspodjele radnog vremena***

**PITANJE:** Ukoliko radnik ima preraspodijeljeno radno vrijeme, da li se pri kriteriju za utvrđivanje godišnjeg odmora može uzeti u obzir i subota kao dan za godišnji odmor?

### ***Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora***

**PITANJE:** Kada radnik ima preraspodijeljeno radno vrijeme koje traje maximalno 6 dana u sedmici (radna subota),

I u toku trajanja godišnjeg odmora radnik će imati dvije subote koje će ulaze u godišnji odmor,

da li Poslodavac na obje subote može radniku upisati godišnji odmor?

### ***Rješenje o prekidu korištenja godišnjeg odmora***

**PITANJE:** Radnica je počela koristiti godišnji odmor, koji je nakon 5 dana prekinut i otvoreno je bolovanje. Nakon što je zatvorila bolovanje, nastavila je koristiti preostali dio godišnjeg odmora od 7 dana. Da li je potrebno donositi novo rješenje o godišnjem odmoru ili neko rješenje o ispravci prvobitnog, ako da šta obrazloženje treba da sadrži?

### ***Prekid godišnjeg odmora radi zadovoljavanja vjerskih potreba***

**PITANJE:** Kako napraviti rješenje za godišnji odmor za radnika koji koristi prvi dio godišnjeg odmora u trajanju od 12 dana u koje potпадa dan vjerskog praznika (Bajram).

Konkretno radnik je išao na godišnji 09.07.2021.g., i koristio plaćeno odsustvo za Bajram 20.07. 2021.g., da li se moglo napraviti rješenje za 12 dana gdje se produžilo za jedan dan plaćenog odsustva (od 09.07.2021-do 27.07.2021.g.), ako ne kako onda evidentirati realno stanje odnosno napraviti pravilno Rješenje.

## **Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima (čl. 50. Zakona o radu)**

**Koliki vremenski period je potreban da prođe da bi se koristio drugi dio godišnjeg odmora?**

**PITANJE:** U koliko radnik koristi odmor u dijelovima i završi sa prvim dijelom koji iznosi minimum 12 radnih dana, koliko najmanje mora proći dana da bi mogao koristiti drugi dio.

Da li ima neki određen period koji mora biti između dva dijela, u smislu 30 dana, jer nigrde to nisam našao u Zakonu ili zavisi samo od poslodavca odnosno od planiranih radnih aktivnosti. U koliko se stvori mogućnost da li drugi dio godišnjeg odmora može uzeti odmah 7 radnih dana nakon prvog dijela u koliko to omogućava priroda posla.

## **Pravo na godišnji odmor**

**PITANJE:** Molim Vas odgovor na slijedeće;

redovno zaposleni djelatnik u stalnom radnom odnosu – od kojeg dana stječe pravno na novi godišnji, primjer za 2021. godinu:

- da li je to 1.1.2021. ili 30.06. 2021. ukoliko je iskorišten g.o. za 2020. do 31.12.2020.
- da li je 1.7.2021. ukoliko ima neiskorištenog g.o. od 2020. godine (a koje ima pravo iskoristiti do 30.6.2021.)
- da li je 1.7.2021. ukoliko nema neiskorištenog iz 2020., zaključno s 31.12.2020. (pa mora čekati 1.7.)

sve isto za novog djelatnika:

- ako kreće s radom 1.1.2021. – s prethodno iskorištenim g.o. u prethodnoj firmi s 31.12.2020.
- ako kreće s radom 1.1.2021. – s prijenosom g.o. iz prethodne firme, dobivali li pravno na novi s 1.1.2021. ili 30.6.2021.?

–

## **Uvećanje trajanja godišnjeg odmora**

**PITANJE:** Pitanje je vezano za godišnji odmor - ostvarivanje prava na uvećano trajanje godišnjeg po osnovu socijalnih uvjeta - odnosno samohrani roditelj ostvaruje pravo na 2 dana godišnjeg odmora.

Prema pravilniku o radu plan godišnjih odmora se donosi do 31.05. tekuće godine. Da li samohrani roditelj ostvaruje pravo na 2 dana godišnjeg i za ovu godinu ako dijete 27.08. postaje punoljetno?

## ***Godišnji odmor direktora škole koji je podnio ostavku na mjesto direktora***

**PITANJE:** Direktor škole koji je koristio prvi dio godišnjeg odmora za 2020. godinu u trajanju od 12 dana i koji podnese neopozivu ostavku/bude razriješen dužnosti direktora prije 30.06.2021. godine da li može koristiti preostali dio godišnjeg odmora kao direktor ili kao nastavnik ( obračun plate će ići po koef. nastavnika ili direktora).

## ***Korištenje jednog dana godišnjeg odmora***

**PITANJE:** Članom 50. Zakona o radu, predviđena je mogućnost korištenja godišnjeg odmora u dva dijela. Prvi dio godišnjeg odmora se koristi u neprekidnom trajanju od 12 radnih dana, a drugi dio od 8 radnih dana se može koristiti po potrebi. S obzirom na odredbu člana 50., stav 4, molim Vas da nam pojasnite, da li se ova odredba odnosi na to da se samo jedan dan od drugog dijela može koristiti po potrebi uz prethodnu najavu 3 dana ranije ili to znači da se drugi dio od 8 dana ne mora koristiti odjednom, a za svaki dan korištenja je potrebno najaviti 3 dana ranije. Npr. Da li zaposlenik može drugi dio godišnjeg odmora u trajanju od 8 radnih dana koristiti tako da po jedan ili dva dana koristi u januaru, februaru itd.?

## ***Godišnji odmor nakon povratka sa porodiljnog odsustva***

**PITANJE:** Imamo nedoumice oko korištenja „starog“ godišnjeg odmora za radnice koje su se vratile sa porodiljnog dopusta. Za primjer, radnica je u krajem prosinca 2019. godine započela sa korištenjem porodiljnog dopusta u trajanju od 12 mjeseci.

Sada je zatražila korištenje „starog“ godišnjeg odmora tj. onog kojeg bi koristila za 2020. godinu da nije otišla na porodiljni. Obzirom da se radnica vratila pred kraj godine i nije bilo mogućnosti da koristi prvi dio u toj godini, ima li sada pravo na korištenje odmora za 2020. godinu? Napominjem da je radnica čitavu 2020. godinu provela na porodiljnom dopustu.

## ***Korištenje godišnjeg odmora u više dijelova***

**PITANJE:** Da li poslodavac radniku može napraviti Rješenje o korištenju prvog dijela G.O npr. od 12.04.2021. do 27.04.2021.god, a da radnik koristi samo 5 dana, a ostatak kada se steknu organizacioni uslovi za nastavak istog, s tim da će se radniku odbiti iznos toplog obroka i da mu je na Rješenju navedeno da će sada iskoristiti 5 dana, a ostatak kako je i navedeno?

## ***Plan godišnjih odmora***

**PITANJE:** Da li postoji određen datum do kojeg je Poslodavac obavezan donijeti Plan godišnjih odmora za tekuću godinu

### **Korištenje prvog dijela godišnjeg odmora**

**PITANJE:** Naši zaposlenici koriste godišnji odmor u dva dijela. Prvi dio godišnjeg odmora u trajanju od 12 radnih dana u tekućoj godini, a drugi dio u trajanju od 8 radnih dana do 30. juna naredne godine.

U slučaju da zaposlenik iskoristi sav godišnji odmor prije nastupanja 30. juna, a ostvaruje pravo i zahtijeva da koristi novi godišnji za tekuću godinu prije isteka 30. juna (govorimo o prvom dijelu u trajanju od 12 radnih dana), da li smo u mogućnosti da isti dopustimo i kao takav pišemo prije 30. juna?

### **Korištenje godišnjeg odmora**

**PITANJE:** U skladu sa članom 50. ZOR-a godišnji odmor se može koristiti u dva dijela, s tim da prvi dio traje najmanje 12 dana bez prekida. Obzirom na specifičnost posla poslodavac može omogućiti korištenje godišnjeg odmora u više dijelova 4 dijela, po pet dana bez prekida.

Ima li prepreke da poslodavac omogući radnicima korištenje godišnjeg odmora po 5 radnih dana, u više navrata, i izda rješenje o korištenju godišnjeg odmora na period od 5 dana?

Nadalje, poslodavac želi omogućiti korištenje godišnjeg odmora svim radnicima, pa i onima koji još nisu stekli pravo na korištenje godišnjeg odmora. Može li poslodavac omogućiti korištenje godišnjeg odmora radniku koji nije stekao pravo na korištenje godišnjeg odmora, izdati rješenje o korištenju godišnjeg odmora i umanjiti mu topli obrok za period na kojem će radnik biti na godišnjem odmoru?

### **Korištenje prvog dijela godišnjeg odmora**

**PITANJE:** Odredbama Zakona o radu, naglašeno je da uposlenik prvi dio godišnjeg odmora mora koristiti u trajanju najmanje 12 dana, da li uposlenik ima pravo i može koristiti prvi dio godišnjeg odmora duže od 12 dana, recimo 13 dana? Također, šta ukoliko uposlenik prvi dio godišnjeg odmora želi iskoristiti u manjem broju od 12 dana?

### **Kolektivni godišnji odmor i regres**

**PITANJE:** Poslodavac ima kolektivni godišnji odmor svake godine od jedne sedmice do dvije sedmice sve zavisno od posla, ali minimalno se ide na godišnji odmor u trajanju jedne sedmice.

Za korištenje godišnjeg odmora poslodavac radnicima isplaćuje regres, pa čak i onima koji nemaju punih 6 mjeseci staža kod poslodavca, ali poštom im poslodavac daje pravo na korištenje godišnjeg odmora, a regres se veže za njegovo korištenje isplaćuje im se regres.

Da li postupamo ispravno u ovim slučajevima? Da li se regres može isplatiti samo ako radnik koristi svih 20 dana godišnjeg odmora u toku godine, i da li radnik mora napuniti 6 mjeseci da bi mu se isplatio regres?

### ***Korištenje godišnjeg odmora nakon povratka sa bolovanja***

**PITANJE:** Bila sam na bolovanju od 14.06.2021.god. -08.08.2021.godine –uzrok bolovanja posljedica povrede- gdje nisam iskoristila 2 dana godišnjeg odmora od prošle godine ( firma mi nije dozvolila da prenesem na novi godišnji odmor iz 2021.godine)?

### ***Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima***

**PITANJE:** Može li radnik koristiti I dio godišnjeg odmora u trajanju od npr. 15 radnih dana ili mora koristiti striktno 12 radnih dana kako je naznačeno u zakonu?

***Da li je potreban zahtjev radnika za korištenje godišnjeg odmora, ako se rješenja donose na osnovu plana GO?***

**PITANJE:** Da li je potreban zahtjev radnika za korištenje godišnjeg odmora, ako je praksa u firmi da se rješenja donose na osnovu Plana o korištenju godišnjih odmora?

### ***Zaštita prava na godišnji odmor (čl. 51. Zakona o radu)***

#### ***Postupanje u slučaju kada radnik odbije da koristi godišnji odmor***

**PITANJE:** S obzirom da se prema ZOR FBiH radnik ne može odreći korištenja godišnjeg odmora, kako postupiti u slučaju da radnik odbija da koristi godišnji odmor?

### ***Prenos godišnjeg odmora od prethodnog poslodavca***

**PITANJE:** Upit – potraživanje i korištenje prenosa starog godišnjeg odmora iz prethodne firme. Dolazak novog radnika u firmu i zahtijevanje korištenja starog prenesenog godišnjeg odmora iz prethodne firme.

Da li je firma dužna da prizna i prihvati prenošenje starog godišnjeg odmora i odobri radniku da iskoristi dane starog prenesenog godišnjeg odmora iz prethodne firme?

Ako je opcionalno - do kada je radnik (nakon dolaska u novu firmu) dužan da podnese zahtjev za korištenje prenesenog starog godišnjeg odmora? Koliko dana nakon dolaska u novu firmu ima pravo da podnese dokaz o neiskorištenosti starog godišnjeg odmora i zahtjev za korištenje istog.

Postoji li zakonski okvir, period koji stoji radniku na raspolaganju da potražuje svoja radnička prava? I od kada počinje teći taj period? Od prvog dana na novom radnom mjestu ili od dana isplate prve plate? Ili ima treća varijanta?

### ***Može li se radnik odreći godišnjeg odmora zbog odlaska u starosnu penziju?***

**PITANJE:** Kako postupiti u slučaju kada je radnik stekao 40 godina radnog staža pri čemu su se stekli uslovi za prestanak radnog odnosa po sili zakona i ostvarivanje prava na penziju, a pri tome radnik ima još 23 dana godišnjeg odmora koja ne želi iskoristiti, već želi što prije da poslodavac doneše rješenje o prestanku radnog odnosa, zbog vlastitih planova. S obzirom da se radnik ne može odreći prava na godišnji odmor, a godišnji odmor nije koristio iz vlastitih razloga, a ne krivicom poslodavca, da li poslodavac može tražiti da radnik dostavi izjavu da godišnji odmor nije koristio iz razloga koji ne spadaju u krivicu poslodavca, kako bi se na određeni način zaštitio ukoliko bi se radnik nekad poslije javio sa zahtjevom za naknadu za neiskorišteni dio godišnjeg odmora, ili da ipak uputi radnika na korištenje godišnjeg odmora, pa tek onda doneše rješenje o prestanku radnog odnosa.

### ***Korištenje godišnjeg odmora (čl. 52. Zakona o radu)***

***Kako se dokazuje krivica poslodavca da nije omogućio korištenje godišnjeg odmora radniku?***

**PITANJE:** Kako se dokazuje krivica poslodavca da nije omogućio korištenje godišnjeg odmora radniku ako je već ranije utvrđen plan korištenja GO kojim radniku omogućeno da GO koristi u skladu sa istim, te ukoliko se isti ne poklapa sa otkaznim rokom, a radnik nije podnio zahtjev za korištenje godišnjeg odmora?

### ***Isplata godišnjeg odmora zbog isteka ugovora o radu na određeno vrijeme***

**PITANJE:** Ako radniku ističe ugovor o radu sa 31.03. 2021. i neće mu biti produžen,

mora li poslodavac platiti dio neiskorištenog odmora iz 2021. godine koji radnik nije iskoristio do 31.03.?

### ***Isplata naknade za nekorištenje godišnjeg odmora***

**PITANJE:** Radnik sklopio ugovor o radu s drugim poslodavcem bez informiranja trenutnog poslodavca napustio firmu bez odradivanja otkaznog roka. Godišnji odmori planirani za 4. i 5. mjesec. Radnik naknadno iz druge firme traži da mu se isplati neiskorišteni dani odmora. Je li trenutni poslodavac dužan isplatiti naknadu?

### ***Isplata naknade za nekorištene godišnjeg odmora***

**PITANJE:** Da li je poslodavac dužan platiti neiskorišteni godišnji odmor ako radniku ne produži ugovor na određeno vrijeme?

### ***Korištenje godišnjeg odmora prije odlaska u penziju***

**PITANJE:** Korištenje godišnjeg odmora pri odlasku u penziju/mirovinu odnosno prestanku ugovora o radu po sili zakona: Radnik N.N stiče pravo odlaska u penziju početkom kalendarske godine. Obzirom da se radi o nastavniku, godišnji odmor se utvrđuje u trajanju od 35 radnih dana u skladu sa propisima Tuzlanskog kantona. Međutim, do momenta prestanka Ugovora o radu, računajući unazad 35 radnih dana radi korištenja godišnjeg odmora ne postoji dovoljno radnih dana kako bi se radniku utvrdio puni godišnji odmor npr.: 12.02.2021. godine , napunit će 65. godina starosti ili imati 40 godina staža osiguranja i do tog datuma može iskoristiti samo 30 dana pripadajućeg godišnjeg odmora za 2021. kalendarsku godinu, tako da ostalih pripadajućih 5 dana može iskoristiti jedino nakon 12.02.2021. godine. Na taj način ako bi se radniku dalo 35 dana godišnjeg odmora radit će duže od vremena koje je proteklo za penzionisanje po sili zakona. Dakle, može li se u takvim situacijama radniku produžiti ugovor o radu kako bi iskoristio pravo na puni i pripadajući godišnji odmor ili će se radnik odjaviti momentom prestanka ugovora o radu po sili zakona (ostatak godišnjeg odmora propada)? Napominjemo da institut prestanka Ugovora o radu po sili zakona "ako se poslodavac i radnik ne dogovore drugačije" škole ne mogu samovoljno koristiti bez saglasnosti ministarstva obrazovanja, pa na to i ne računamo u ovom upitu.

### ***Dostavljanje rješenja o korištenju godišnjeg odmora***

**PITANJE:** Firma je do sada praktikovala da radnici zahtjev za korištenje preostalog dijela godišnjeg odmora dostavljaju pismenim putem (zahtjev printaju i potpisuju i tako dostave poslodavcu). Firma bi htjela da radnicima olakša i želi uspostaviti sistem slanja zahtjeva za godišnji odmor putem službenog maila.

**Da li je preporučljivo da radnik zahtjev za korištenje godišnjeg odmora može poslati i putem službenog maila?**

**Da li se radniku koji je na terenu rješenje o korištenju godišnjeg odmora može poslati elektronski?**

### ***Korištenje godišnjeg odmora i donošenje rješenja za vrijeme sporazumnog otkaza ugovora o radu***

**PITANJE:** Radnik je podnio zahtjev za sporazumni raskid Ugovora o radu. Otkazni rok je 7 dana, a Sporazumom je utvrđeno da će koristiti godišnji odmor koji nije iskoristio u trajanju od 2 dana.

**Da li je potrebno donositi rješenje o korištenju godišnjeg odmora, obzirom da je u Sporazumu utvrđen period kada i broj dana godišnjeg odmora koji će se koristiti?**

### ***Korištenje godišnjeg odmora u školama***

**PITANJE:** Svjesni činjenice da je obrazovanje jako specifično dešavaju nam se situacije da radnik nije u mogućnosti koristiti godišnji odmor.

Npr. Radnici na određeno vrijeme zaključe ugovor o radu na određeno vrijeme od 07.09. do 15.07. i isti nakon 6 mjeseci neprekidnog rada stiču pravo na godišnji odmor.

Naš Kolektivni ugovor propisuje da radnik zaposlen na određeno vrijeme koriste godišnji odmor za vrijeme odmora predviđenih za učenike. Kod nas u srednjoj školi to je samo zimski raspust, a tada radnik ne ispunjava uslove za puni godišnju odmor.

I onda nam se desi da žena u aprilu otvoriti trudničko bolovanje i na istom bude do 15.07. kada joj ističe ugovor o radu. Naravno, upiti su tu kada će koristiti godišnji odmor jer bez istog nema pravo na regres.

Nama u ovim situacijama ruke su vezane, svjesni smo da se radnik ne može odreći prava na GO niti mu se može uskratiti, niti izvršiti isplata osim u slučajevima iz člana 52. stav 4. ZOR.

**Šta da radimo, jer ovo ne spada pod krivicu poslodavca ili ipak spada?**

**I još me zanima dužina trajanja godišnjeg odmora. Našim KU je propisan različit broj dana godišnjeg odmora za radnike na određeno i neodređeno vrijeme.**

**Na neodređeno imaju 30 dana, a na određeno 20. smatram da je to diskriminacija pa me zanima i Vaše mišljenje.**

Molim i za tumačenje člana 36. stav 7. radnik sa nepunim radnim vremenom imaju sva prava kao i radnici sa punim radnim vremenom? I u pogledu godišnjeg odmora, bolovanja, ...osim u plaći, radnom stažu i sl.?

### ***Potpisivanje rješenja o godišnjem odmoru***

**PITANJE:** Tko za Društvo sa ograničenom odgovornošću potpisuje Rješenje o GO, direktor je u radnom odnosu na 4 sata. potpisuje li Osnivač ili direktor?

### ***Korištenje godišnjeg odmora nakon bolovanja***

**PITANJE:** U odgovorima objavljenim na netu imate jedno razmišljanje koje glasi:

„Ukoliko radnik koji je na bolovanju obavijesti poslodavca da će mu bolovanje biti zaključeno određenog datuma i traži da mu se odobri korištenje godišnjeg odmora, poslodavac to treba uzeti u obzir kod izrade plana korištenja godišnjih odmora, ali rješenje donosi tek po povratku radnika sa bolovanja, odnosno tek kad radnik doneše dokaz (doznamku) o zaključenom bolovanju.“

Poslodavac je dužan pisanom odlukom obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i periodu njegovog korištenja najmanje sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora. Poslodavac ima pravo da izvrši kontrolu bolovanja, odnosno kod nadležnog ljekara koji je otvorio bolovanje, informiše se o tome da li će bolovanje biti zaključeno kako kaže radnik. Dok je radnik na bolovanju nije ispravno donositi rješenje o godišnjem odmoru.“

Mene zanima pravno uporište za tvrdnju da se rješenje o g. odmoru donosi tek kada radnik doneše dokaz o zaključenom bolovanju, odnosno da „nije ispravno“... Sve u svrhu kako bi smo radniku koji je na bolovanju mogli poslati pravno obrazloženo odbijanje zahtjeva za godišnji odmor.

### ***Rješenje o korištenju drugog dijela godišnjeg odmora***

**PITANJE:** Da li se za korištenje drugog dijela godišnjeg odmora mora izdati rješenje o korištenju drugog dijela godišnjeg odmora, ili je dovoljno izdati rješenje kojim se utvrđuje prvi dio godišnjeg odmora, a drugi dio godišnjeg odmora će se utvrditi u dogovoru sa neposrednim rukovodiocem?

### ***Postupanje poslodavca u slučaju kada radnik ne dolazi na posao***

**PITANJE:** Da li se može radniku koji je u radnom odnosu a nije mjesec dana dolazio na posao, niti svoje odsustvo pravdao doznakama za bolovanje ili zahtjevom za godišnji odmor (niti radom od kuće), izvršiti samo uplata poreza i doprinosa (bez da se uplati neto plata)?

Također, u jednom periodu nedolaska radnika na posao, poslodavac je evidentirao istome godišnji odmor za 2021. godinu (bez pismenog zahtjeva radnika i prije planiranog kolektivnog godišnjeg odmora), da li je u obavezi isplatiti i naknadu za regres (regres je isplaćen svim radnicima koji su stekli pravo i koristili kolektivni godišnji odmor?

#### ***Korištenje godišnjeg odmora nakon isteka ugovora o radu?***

**PITANJE:** Godišnji odmor – ako se radnik odjavljuje u 11. mjesecu, a planiran godišnji odmor u 12. mjesecu da li se mora isplatiti godišnji odmor?

#### ***Korištenje godišnjeg odmora nakon porodiljskog odsustva kada radnica želi da pređe kod drugog poslodavca?***

**PITANJE:** Naime radnica zaposlena na neodređeno vrijeme, je koristila porodiljsko odsustvo od 09.10.2020. godine do 09.10.2021.godine.

Ista je iskoristila godišnji odmor u cijelosti za 2020.godinu prije odlaska na porodiljno.

Obzirom da se radnica trebala vratiti na posao 09.10.2021.godine po isteku porodiljnog odsustva, ona je u međuvremenu podnijela otkaz ugovora o radu na neodređeno vrijeme, s tim da je u zahtjevu istakla da želi da iskoristi cijelokupan godišnji odmor za 2021.godinu, pa da joj zaključno s tim datumom prestane radni odnos radi prelaska kod novog poslodavca ili da joj se isplati naknada za neiskorišteni godišnji odmor od strane poslodavca.

Napominjem da nije krivica poslodavca što ista nije iskoristila godišnji odmor zbog porodiljnog odsustva i da je u ugovoru o radu na neodređeno vrijeme definisan otkazni rok u trajanju od 7 dana ukoliko otkaz daje radnik.

Da li smo u zakonski obavezni istoj omogućiti korištenje godišnjeg odmora za 2021.godinu, imajući u vidu da je otkazni rok 7 dana.

Ukoliko ne iskoristi godišnji odmor da li smo kao poslodavac dužni isplatiti naknadu za neiskorišteni godišnji odmor obzirom da ga ista nije iskoristila, ali ne zbog naše krivice imajući u vidu da je sama dala otkaz ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

U vezi prednjem navedenog napominjemo da bi radnica dobila potvrdu od strane poslodavca da nije koristila godišnji odmor u 2021.godini.

## *Plate i naknade za vrijeme godišnjeg odmora državnih službenika*

**PITANJE:** Danas dobih rješenje od svog poslodavca kojim mi je umanjena plaća za period korištenja godišnjeg odmora, pa me interesuje po kojem osnovu su mogli to učiniti, jer u istom nisu naveli pravni osnov umanjenja... Da li bih mogla dobiti informaciju (član zakona, pravilnika) na šta nemam pravo za vrijeme korištenja godišnjeg odmora (odnosi se na plaću i naknade za prijevoz i topli obrok), uz napomenu da sam državni službenik i da radim u federalnom organu uprave.

## *Pravo na godišnji odmor i korištenje godišnjeg odmora*

**PITANJE:** Radnik radi po ugovoru o radu na određeno vrijeme, koji uskoro ističe. Radnik se trenutno nalazi na bolovanju koje nije prouzrokovano povredom na radu. Obzirom da je stekao dane godišnjeg odmora, za svaki navršen mjesec rada, kako će mu se računati tih nekoliko dana, jer će radnik biti na bolovanju sve do kraja isteka ugovora i neće mu se moći pisati rješenje za korištenje tih nekoliko dana.

## *Plaćeno odsustvo (čl. 53. Zakona o radu)*

*Da li se može pravo na plaćeno odsustvo zbog darivanja krvi koristiti retroaktivno?*

**PITANJE:** Uposlenik gradskog organa uprave obratio se Zahtjevom za odobravanje plaćenog odsustva sa rada zbog dobrovoljnog darivanja krvi. Uz zahtjev je priložio jednu potvrdu Poliklinika za transfuziologiju iz 2019. godine i dvije potvrde iz 2020. godine.

Članom 15 stav (6) Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike u organima uprave i sudske vlasti u Tuzlanskom kantonu propisano je da državni službenik i namještenik ima pravo na jedan dan plaćenog odsustva za svako dobrovoljno darivanje krvi.

Obzirom da je imenovani u svom Zahtjevu koji je podnio 13.01.2021. godine, priložio jednu Potvrdu iz 2019. godine i dvije Potvrde iz 2020. godine i traži da mu se odobri 3 dana plaćenog odsustva, molimo Vas da nam date vaše mišljenje kako postupiti u konkretnom slučaju

## *Naknada za ishranu za vrijeme plaćenog odsustva*

**PITANJE:** Ukoliko je radnici odobreno plaćeno odsustvo radi stupanja u brak, je li joj pripada i topli obrok jer Zakon o radu kaže: "U pogledu sticanja prava iz radnog

odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu"?

### ***Plaćeno odsustvo u slučaju smrti uže člana obitelji***

**PITANJE:** Ukoliko je uposlenik u trenutku smrti člana uže obitelji bio na bolovanju, ima li pravo na korištenje plaćenog odsustva (predviđeno pravilnikom radnim odnosima) za slučaj smrti člana uže obitelji nakon zaključenog bolovanja odnosno dolaskom na posao?

### ***Zastara novčanih potraživanja u radnom odnosu***

**PITANJE:** U našem Domu zdravlja se godinama nisu isplaćivale radnicima naknade u slučaju smrti člana njegove uže obitelji, iz razloga što nema dovoljno novčanih sredstava. Kako u posljednje vrijeme radnici počinju potraživati svoja prava, a bilo je i dosta smrtnih slučajeva, postavlja se pitanje: od kojeg bi vremena bila obveza isplate navedenih naknada, odnosno kada nastupa zastara, jer nije ni bilo ranijih pismenih zahtjeva za isplate zbog nekakvog "prešutnog razumijevanja radnika"? Znači, od kada smo u obvezi isplatiti navedene naknade ako bi se eventualno mogle isplaćivati, jer to bi sada predstavljalo još veće financijsko opterećenje za ustanovu.

### ***Maksimalno trajanje plaćenog odsustva u slučaju smrti ili njege uže člana obitelji***

**PITANJE:** Molim informaciju/tumačenje čl.53. Zakona o radu F BiH ("Službene novine F BiH" br.26/16 i 89/18) koji je određeno kako

(1) Radnik ima pravo na odsustvo s rada uz nadoknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini - plaćeno odsustvo u slučaju: stupanja u brak, porodaja supruge, teže bolesti i smrti člana uže obitelji, odnosno kućanstva, sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

(2) Članom uže obitelji, u smislu stavka 1. ovoga članka, smatraju se: bračni, odnosno izvanbračni partner, dijete (bračno, izvanbračno, usvojeno, pastorak i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, mačeha, usvojitelj, djed i baka (po ocu i majci), braća i sestre.

Međutim, čl.115. Pravilnika o radu Zavoda za zdravstveno osiguranje HBŽ Livno br. 11-37-25-2920/16 od 26. 10. 2016. godine određeno je kako radnik ima pravo na plaćeno izostajanje u tijeku kalendarske godine najviše do sedam radnih dana u slučajevima:

- zaključivanje braka – 5 radnih dana
- smrt i člana uže obitelji – 5 radnih dana

- rođenje djeteta – 3 radna dana
- teške bolesti i člana uže obitelji – 3 radna dana
- selidbe izvan mjesta stanovanja – 2 radna dana
- selidbe u mjestu stanovanja – 1 radni dan
- dobrovoljnog davanja krvi – 1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima – 2 radna dana
- smrt i člana šire obitelji ( punca, punice, svekra i svekrve ) – 2 radna dana
- polaganje stručnog ispita – 7 radnih dana
- i drugim slučajevima koje odobri ravnatelj Plaćeno izostajanje iz stava 1. ovog članka može se odobriti i u jednoj kalendarskoj godini sedam radnih dana, bez obzira na broj slučajeva koji se radniku mogu dogoditi u toj kalendarskoj godini. Ova odsustva se koriste u vrijeme kada se slučaj dogodi i ne mogu se koristiti naknadno.

**Moje pitanje je:**

Može li poslodavac svojim pravilnikom odrediti manja prava nego što je to zakonski određeno? U konkretnom slučaju... "bez obzira na broj slučajeva koji se radniku mogu dogoditi u toj kalendarskoj godini", iako zakonom je predviđen samo maksimalni broj dana (do 7 dana, bez ograničavanja na broj slučajeva).

Osobno sam protekli mjesec imao dva smrtna slučaja u 2 tjedna (otac i djed), te je poslodavac svojim rješenjima "prepolovio 7 dana" za oba smrtna slučaja.

Isto tako navedenim pravilnikom u čl. 69. st.6 i 7. je određeno kako radnik:

.... ostvarivanjem prava na jednokratne novčane pomoći u slučaju teške bolesti i člana uže obitelji, isključuje se pravo na naknadu u slučaju smrti istog člana uže obitelji.

- Pod članom uže obitelji iz stavka 2. i 3. ovog članka se smatraju supružnici (bračni i izvanbračni), djeca (bračna, izvanbračna, posvojena i pastorčad), roditelji, usvojitelji, unučad bez roditelja.

Poslodavac je gore navedenim odredbama, "uskratio prava na naknadu u slučaju smrti", odnosno suzio je "članove obitelji", svojim aktom ne priznaje djeda i baku za članove domaćinstva.

Je li ovakvim postupanjem poslodavac donio podzakonske akte koji su u suprotnosti sa zakonom ?

### ***Plaćeno odsustvo za vrijeme zadovoljavanja vjerskih praznika***

**PITANJE:** Zakonom o praznicima ("Službeni list R BIH", broj 2/92 i 13/94) utvrđeni su dani praznika u koje se ne radi, te je definisano da za te dane radnici imaju pravo na naknadu plaće. Obzirom da sam direktor preduzeća koje radi na principu preraspodjele

radnog vremena i u smjenama, zanima me status vezano za radnika koji u dane praznika ne radi jer inače nije trebao raditi (pripada ga slobodan dan). Pitanje glasi: kako u tom slučaju da postupim kao poslodavac ukoliko radnik nije radio za praznik, znači bio je slobodan / nije imao angažman i inače nije trebao da radi? Da li taj radnik ima pravo na svoj slobodan dan koji ga sljedeće u toj sedmici? Dakle, u toj sedmici ima dva dana slobodna, da li će mu kao poslodavac odobriti dva dana slobodno plus praznik, ili samo praznik i još jedan dan samo? Obzirom da konkretni slučaj nije baš jasno definisan propisima i u praksi molim za mišljenje.

#### ***Plaćeno odsustvo za vrijeme vjerskih praznika radnicima koji rade u turnusu***

**PITANJE:** Radnici u Službi hitne medicinske pomoći rade u turnusima - prema utvrđenom rasporedu radno vremena poslodavca koji radnik naizmjenično obavlja tokom mjeseca po 12 sati u ciklusima 12-24-12-48.

Na koji način radnicima koji rade u turnusima obezbijediti pravo korištenja plaćenog odsustva za vjerski praznik Bajram?

#### ***Plaćeno odsustvo za vjerske praznike i godišnji odmor***

**PITANJE:** Zaposlenik je podnio zahtjev za korištenje I (prvog) dijela godišnjeg odmara (GO) iz 2021.godine u trajanju od 15 dana. Obzirom da u tih 15 dana na 12-ti dana GO pada vjerski praznik, da li se taj vjerski praznik računa u 15 dana GO ili se taj dan vjerskog praznika izuzima iz GO i dodaje kao 16 dan.

#### ***Plaćeno odsustvo radi vjerskog praznika i godišnji odmor***

**PITANJE:** Radnik se izjasnio da prvi dio godišnjeg odmora u trajanju od 12 radnih dana koristi od 19.07.2021. godine i shodno tome je doneseno rješenje o korištenju GO. Obzirom da je 20.07.2021. godine bio vjerski praznik Kurban Bajram, a isti je zakonski plaćeno odsustvo, da li shodno tome 19.07.2021. godine u evidenciju o prisustvu radnika se piše GO, 20.07. plaćeno odsustvo i svaki slijedeći radni dan poslije praznika se nastavlja upisivati GO, tj. da li je radnik dužan javiti se na posao tek 05.08.2021? Jasan nam je zakon tj. zakonske odredbe, ali nam je potrebno napismeno savjetodavno mišljenje jer se radnik buni, odnosno tvrdi da ima pravo na 2 radna dana praznika, tj. 19.07. i 20.07.

#### ***Plaćeno odsustvo i bolovanje***

**PITANJE:** Ukoliko je radniku odobreno plaćeno odsustvo (npr. zbog praznika), a

radnik bio na bolovanju na taj dan, da li se taj dan računa kao plaćeno odsustvo ili kao bolovanje? Plaćeno odsustvo je odobreno prije saznanja za bolovanje.

### ***Korištenje plaćenog odsustva za radnika koji radi u turnusima***

**PITANJE:** Pravilnikom o radu je utvrđeno da radnicima po osnovu smrti užeg člana porodice pripada 5 dana plaćenog odsustva. Ukoliko to pravo treba da koristi portir, koji radi u turnusima, molim Vas za pojašnjenje kako utvrditi pravo istog?

### ***Plaćeno odsustvo i godišnji odmor***

**PITANJE:** Naš djelatnik nije iskoristio 12 dana godišnjeg odmora iz 2021. godine, isti planira koristiti u 12 mjesecu, međutim početkom mjeseca prosinca supruga radnika treba roditi, te po kolektivnom ugovoru radnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od 5 radnih dana, koje treba isključivo koristiti u vrijeme nastupa okolnosti/događaja. Zanima me da li se korištenje plaćenog dopusta smatra prekidom godišnjeg odmora, da li će radnik moći koristiti par dana godišnjeg pa kad nastupi rođenje djeteta plaćeni dopust i poslije nastaviti s korištenjem godišnjeg odmora, te da li će u ovom slučaju radnik moći prenijeti ostatak godišnjeg odmora u sljedeću godinu i ostvariti pravo na regres?

### ***Neplaćeno odsustvo (čl. 54. Zakona o radu)***

### ***Neplaćeno odsustvo nakon porodiljnog odsustva***

**PITANJE:** Ukoliko radnik podnese zahtjev da nakon zaključenog porodiljnog odsustva koristi neplaćeno odsustvo u trajanju od mjesec dana, da li je radnika potrebno odjaviti do njegovog povratka ili se neplaćeno odsustvo može voditi kao radni odnos u stanju mirovanja? Šta je u tom slučaju potrebno da poslodavac isplati od doprinosa, da li je potrebno da nešto isplaćuje?

### ***Upućivanje vozača na neplaćeno odsustvo zbog prekršaja u saobraćaju***

**PITANJE:** Da li poslodavac može uputiti radnika na neplaćeno odsustvo u sljedećoj situaciji: Radnik je u radnom odnosu kod poslodavca na radnom mjestu -vozač, obzirom da je počinio prekršaj gdje je sankcija zabrana upravljanja motornim vozilom u trajanju 60 dana- u tom periodu neće moći obavljati poslove i zadatke svog radnog mesta, a obzirom na djelatnost firme nema uslova da se prerasporedi na drugo radno mjesto. Šta poslodavac može uraditi u ovakvoj situaciji a da je u skladu sa Zakonom o radu?

## **Korištenje praznika kao neradnih dana u FBiH za radnike iz RS?**

**PITANJE:** S obzirom da smo firma sa sjedištem u Federaciji, a zapošljavamo radnike koji imaju prebivalište u RS,

Potreban nam je info vezno za praznike RS.

Da li smo dužni radnicima sa prebivalištem u RS-u omogućiti kako je navedeno u mišljenju ministarstva za rad RS?

Njima su praznici **01.05., 03.05. I 04.05** (na 04.05. se prenosi **02.05.** koji je u nedelju).

S obzirom na to da se **2. maj 2021.** godine proslavlja kao drugi dan Praznika rada, a da pada u nedelju, to se ne radi i prvi naredni radni dan po završetku Vaskršnjih praznika (koji traju do **3. maja**), a koji pada u utorak **4. maja**

"Prema članu 1a Zakona o državnim i drugim praznicima u Republici Srbiji ("Sl. glasnik RS", br. 43/2001, 101/2007 i 92/2011), Praznik rada proslavlja se 1. i 2. maja, a prema članu 3a ovog zakona ako jedan od datuma kada se praznuju državni praznici Republike Srbije padne u nedelju, ne radi se prvog narednog radnog dana.

Vaskršnji praznici, praznuju se počev od Velikog petka zaključno sa drugim danom vaskrsa (član 2. tačka 2) navedenog zakona).

U 2021. godini Vaskršnji praznici proslavljaju se počev od Velikog petka (30. april) do drugog dana Vaskrsa koji pada u ponedeljak **3. maja**, a kako **2. maj**, koji se proslavlja kao drugi dan Praznika rada pada u nedelju, to se ne radi i prvi naredni radni dan koji pada u utorak **4. maja**, po završetku Vaskršnjih praznika."

(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, br. 011-00-530/2020-02 od 20.01.2021. godine)

## **Neradni dani za vrijeme vjerskog praznika**

**PITANJE:** Zakonom o radu je predviđeno da radnik može koristiti 2 dana plaćenog i 2 dana neplaćenog odsustva u slučaju vjerskog praznika.

Firma posluje u FBiH i većinski je broj radnika koji su muslimanske vjeroispovijesti, međutim ima i radnika koji su drugih vjeroispovijesti.

Firma ne radi na dane Ramazanskog i Kurban Bajrama i u nedoumici smo kako to evidentirati, da li kao praznik ili kao vjerski praznik?

Šta je sa radnicima koji su druge vjeroispovijesti i koji bi slobodne dane koristili kao vjerski praznik za Božić i Uskrs, na koji način za njih evidentirati te dane Bajrama?

Da li je u FBiH Bajram proglašen neradnim danom tj. praznikom?

**Ukoliko radnik radi na dane Bajrama da li mu se kod obračuna plate za taj dan isplaćuje dnevница uvećana za procenat za rad na dan praznika?**

### ***Dobrovoljno osiguranje za vrijeme neplaćenog odsustva***

**PITANJE:** Da li radnik može za period neplaćenog odsustva sebi uplaćivati dobrovoljno penzиона osiguranje i u slučaju da može da li može uplaćivati veći iznos novca za penziona osiguranje od odobrenog.

### ***Neplaćeno odsustvo duže od 30 dana***

**PITANJE:** Direktor planira da podnese zahtjev za prijevremeno razrješenje zbog ličnih razloga a inače je radnik ustanove. Iskazao je želju da uzme neplaćeno odsustvo u trajanju od godinu dana i da nakon razrješenja napusti ustanovu, može li se odobriti ako je propisano pravilnikom trajanje od 1 mjeseca.

### ***Plaćeno odsustvo za vjerske praznike***

**PITANJE:** 1. Da li poslodavac dužan radniku odobriti plaćeno odsustvo za vjerske praznike čak i ukoliko radnik ima preraspodijeljeno radno vrijeme i praznik pada na radni dan?

Da li postoji iznimka u odobravanju plaćenog odsustva za obilježavanje vjerskog praznika?

### ***Pravo na korištenje plaćenog odsustva za vjerski praznik***

**PITANJE:** Da li imam pravo na vjerski praznik -2 dana na nivou godine jer sam bila na bolovanju kada je bio Bajram tj. 20.07.2021.god.?

### ***Da li se i u kojim slučajevima odjavljuje radnik na neplaćenom odsustvu?***

**PITANJE:** Da li možete objasniti institut neplaćeno odsustvo? Da li se radnik odjavljuje samo iz porezne (obrazac JS3100) i da li ostaje i da li se i dalje uplaćuje PiO? Kako se u tom slučaju tretira radni staž? (u slučaju odjave obrazac JS3100)?

### ***Neuplaćivanje doprinosa***

**PITANJE:** Da li je moguće penzionisati radnika ukoliko mu nisu uplaćene sve godine, a napunio je 40 godina staža ili napunio 65 godina života.

## VI

### ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

**Sigurnost i zdravlja na radu – obaveze radnika i poslodavaca (čl. 55. – 56. Zakona o radu)**

#### **Upućivanje radnika na vanredni ljekarski pregled**

**PITANJE:** Radnik već duži vremenski period ima problema sa ponašanjem, koje vrlo često eskalira kako u radu sa klijentima, tako i u radu sa kolegama, te je njegovo ponašanje postalo apsolutno neprihvatljivo.

Iz neformalnog razgovora sa radnikom, dobili smo informaciju da se isti obraćao ljekarima, te da mu je propisana terapija od strane psihijatra, koju po njegovim navodima i ne koristi na propisan način.

Obzirom da se radi o specifičnoj situaciji, zanima nas kako Poslodavac može postupiti u navedenoj situaciji, kako bi zaštitio sebe od reputacijskog i drugog rizika a i radnika na adekvatan način.

1. Konkretno, da li Poslodavac može radnika uputiti na ljekarski pregled?
2. Da li poslodavac radnika može uputiti na ocjenu radne sposobnosti ili eventualno poduzeti druge odgovarajuće mjere?

Napomena: radnik trenutno nije na bolovanju.

#### **Vanredni ljekarski pregled**

**PITANJE:** Može li poslodavac samoinicijativno i pod kojim uvjetima poslati radnika na ocjenu radne sposobnosti? A šta ako radnik odbije otici na ocjenu radne sposobnosti?

#### **Ostvarivanje prava po starom ili novom zakonu u slučaju invalidnosti II kategorije**

**PITANJE:** U prilogu maila šaljem invalidsko rješenje koje smo dobili od FZPIO za jednog našeg radnika.

Naime, radi se o radniku kojem je po starom zakonu o PIO utvrđena invalidnost zbog bolesti.

Sad po novom mu se opet utvrđuje invalidnost zbog bolesti. Prema novom zakonu o PIO invalidi zbog bolesti nemaju pravo na naknadu.

**Da li po ovom rješenju da postupamo u skladu sa novim Zakonom o PIO ( u tom slučaju on više neće imati invalidsku naknadu prilikom novog prerasporeda) ili da postupamo po starom zakonu (već stečena prava radnika, te da utvrđujemo novu osnovicu prilikom novog prerasporeda).**

### ***Utvrdjivanje alkoholiziranog stanja radnika***

**PITANJE:** Ukoliko poslodavac sumnja da je radnik došao na posao u pijanom stanju, a što je pravilnikom o radu propisano kao teža povreda radne obaveze, da li je poslodavcu dopušteno da putem alko-testa izvrši provjeru da li je radnik pod uticajem alkohola?

**Da li se ta radnja mora propisati internim aktima?**

### ***Zaštita žena – zabrana nejednakog postupanja (čl. 59. – 60. Zakona o radu)***

#### ***Zaključenje ugovora o radu sa trudnicom na porodiljskom odsustvu***

**PITANJE:** Radnica (nastavnica u školi) je imala zaključen ugovor o radu do 31.08. Konkurisala je za posao za narednu školsku godinu i bila prvorangirana u drugoj školi. Donesena je odluka o njenom izboru i ponuđen joj je ugovor o radu. Desilo se da se ona porodila (mnogo prije očekivanog termina) dok je još trajala konkursna procedura, tačnije ocjena prijava. Porodiljsko odsustvo joj je otvoreno sa danom poroda (14.08.) Šta je sad sa njenim radnim odnosom? Može li škola da odbije zaključiti ugovor s njom? Uprava škole je voljna primiti je u radni odnos, ali ne znaju da li je to zakonito. Može li osoba na porodiljskom zaključiti ugovor o radu kada je jasno da neće moći stupiti na rad? Situaciju dodatno komplikuje to što ona kontinuirano radi od 01.09., ali još nije potpisala ugovor, niti zaključila porodiljsko. Napominjem da je situacija jasna kada je u pitanju ostvarivanje prava na porodiljsku naknadu, zanima nas isključivo njen radni odnos. U pitanju je Kanton Sarajevo.

### ***Otkaz ugovora o radu trudnici***

**PITANJE:** Molim Vas za info da li se trudnici može otkazati ugovor o radu u toku trudnoće? Radnica je znači u radnom odnosu, još uvijek radi nije otišla na porodiljsko odsustvo. Razlog otkaza bi bio zbog loših rezultata rada radnika u posljednjem periodu.

### ***Zaključivanje ugovora o radu sa prvorangiranom kandidatkinjom koja se u međuvremenu porodila***

**PITANJE:** Školska ustanova je raspisala konkurs za popunu radnog mesta i zasnivanje

radnog odnosa na neodređeno vrijeme. Konkurs je završen i prvorangirana osoba treba da, po proteku žalbenih rokova, potpiše ugovor. U međuvremenu, prvorangirana osoba zbog poroda (čiji termin se poklopio s okončanjem konkursne procedure) ne može početi raditi. Dakle, može potpisati ugovor o radu (obzirom da je prvorangirana nakon provedenog konkursa za prijem), ali zbog porodiljnog odsustva nije u mogućnosti odmah početi raditi, odnosno odmah po potpisu ugovora treba otpočeti s korištenjem prava na porodiljsko odsustvo. Kako u konkretnom slučaju može postupiti poslodavac, a vodeći računa o zakonskim odredbama i načelima o zabrani diskriminacije? Da li je u obavezi zaključiti ugovor s kandidatom i na koji način će dostaviti ugovor izabranom kandidatu (poštom, pozivom) a zatim isto radno mjesto popuniti drugim kandidatom do povratka radnika s porodiljnog odsustva. Smatram da poslodavac treba primiti prvorangiranu bez obzira na porodiljsko ili nema nikakve obaveze prema prvorangiranom izabranom kandidatu...?

### ***Porođajno odsustvo (čl. 62. Zakona o radu)***

***Može li se zaključiti ugovor o radu na određeno sa radnicom koja je na porodiljskom odsustvu?***

**PITANJE:** Do nas je došla informacija da je inspekcija rada namjeravala kazniti firmu iz našeg okruženja zbog sljedeće situacije:

Zaposlenica je imala ugovor o radu na određeno vrijeme, U međuvremenu je otišla na porodiljsko odsustvo, te je u toku porodiljskog odsustva istekao ugovor o radu. Firma je produžila ugovor o radu na daljni period, iz razloga što je firma i namjeravala zadržati zaposlenicu i poslije povratka sa porodiljskog odsustva. Inspekcija rada je navela da firma to nije smjela uraditi, jer je na taj način oštećena država, navodno su istakli da je to mogao biti interni dogovor između zaposlenice i firme u cilju refundacije troškova firmi. Ukoliko produženje ugovora u ovom slučaju nije ispravno, molimo Vas za informaciju šta bi to bilo ispravno uraditi u ovom slučaju.

### ***Izrada rješenja o porodiljskom odsustvu***

**PITANJE:** Drugo pitanje je na koji član ZOR-a da se pozovem za izradu Rješenja o porodiljskom odsustvu za radnicu koja je primljena na određeno vrijeme i ne može koristiti porodiljsko odsustvo u trajanju od godine dana jer joj ističe Ugovor o radu na određeno vrijeme prije toga?

### ***Od kada počinje teći porodiljno odsustvo?***

**PITANJE:** Sukladno članku 62. Zakona o radu, za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porodiljni dopust u trajanju od jedne godine neprekidno.

Prema Odluci Hercegbosanske županije, žena koja je u radnom odnosu ostvaruje pravo na naknadu umjesto plaće za vrijeme odsutnosti s posla radi trudnoće, porodaja i njege djeteta sve dok koristi porodiljni dopust, a najduže jednu godinu.

Moje pitanje se odnosi na računanje ovog roka od godinu dana.

Naime, u praksi postoje slučajevi gdje poslodavci traže povratak na posao s datumom koji se poklapa s rođenjem djeteta, dok pak neki poslodavci izdaju rješenja o porodiljnem dopustu prema kojem se žena vraća na posao dan nakon što dijete navrši godinu dana. Ovdje se povlači i pitanje s kojim datumom se trebaju izdati posljedne doznake za porodiljni dopust, jer ako liječnik izda doznačku s datumom dana prije 1.rođendana djeteta, jasno je kako se na datum rođenja žena mora vratiti na posao, što po mom mišljenju nije u skladu s odredbom Zakona o upravnom postupku koja kaže da rok koji je određen po mjesecima odnosno godinama, završava se istekom onog dana, mjeseca odnosno godine, koji po svom broju odgovara danu kada je dostava ili saopćenje izvršeno, odnosno danu u koji pada događaj od kojega se računa trajanje roka.

### ***Porodajno odsustvo***

**PITANJE:** Spada li ovih 28 dana porodajnog odsustva u onih godinu dana porodiljnog odsustva na koji porodila ima pravo ili se to tretira odvojeno?

### ***Naknada za vrijeme porodiljskog odsustva***

**PITANJE:** Firma ima zaposlenu radnicu koja je prijavljena na neto platu 450,00 KM (plata + porez na dohodak). Radnica u ovom mjesecu otvara porodiljsko bolovanje. Prema zakonu o socijalnoj zaštiti, zaštiti civilnih žrtava rata i zaštiti porodice sa djecom („Sl. novine TK“ 12/2000) i Izmjenama istog zakona („Sl. Novine.“ 5/02,13/03 i 8/06) je definisano da se naknada od strane poslodavca isplaćuje u visini od 90% ostvarene prosječne plaće u periodu od 6 mjeseci prije porođaja, odnosno 55% prosječne plaće ostvarene u istom periodu ako je to za korisnika povoljnije. U ovom slučaju , ako se uzme da je prosječna plaća Federacije BiH za VII mjesec 995 KM, odnosno V-VII mjesec 992 KM ili prosjek za 6 mjeseci za radnika bi bilo povoljnije da mu se tako isplaćuje, cca 550 KM neto plaća. Moje pitanje je da li je to ispravno (neto plata 550 KM plus doprinosi), da li uzima prosjek plate Federacije ili Kantona i da li se osobi koja je na porodiljskom bolovanju obračunava i uplaćuje porez na dohodak? U pitanju je Tuzlanski Kanton.

### ***Porodiljsko odsustvo i pravo na godišnji odmor***

**PITANJE:** Radnica se nalazi na porodiljskom odsustvu od 17.12.2020. godine do 17.12.2021. godine. Radnica je prije isteka porodiljskog odsustva podnijela zahtjev za

korištenje prvog dijela godišnjeg odmora u periodu od 17.12.2021. - 31.12.2021. godine. Obzirom da posljednji dan porodiljskog odsustva pada 17.12.2021. godine mišljenja smo da godišnji odmor ne može započeti na taj datum. Obzirom da prvi radni rad poslije ovog datuma pada 20.12.2021. godine, mišljenja smo da radnica godišnji odmor može započeti od 20.12.2021. godine. U tom slučaju radnica će imati pravo da koristi 10 dana godišnjeg odmora za 2021. godinu jer je toliko dana preostalo do isteka kalendarske godine u kojoj je radnica stekla pravo na godišnji odmor. Obzirom da radnica u navedenom periodu ne može koristiti 12 dana godišnjeg, da li radnica ima pravo drugi dio godišnjeg odmora da koristi u 2022. godini, obzirom da u kalendarskoj godini u kojoj je stekla pravo na godišnji odmor nije koristila prvi dio u trajanju od najmanje 12 radnih dana. Molimo vas za pojašnjenje.

***Rad sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porodiljskog odsustva (čl. 63. – 64. Zakona o radu)***

***Pravo na rad sa polovinom radnog vremena***

**PITANJE:** Kolegica se vratila sa trudničkog bolovanja (jedno dijete od ranije, sada je dobila blizance) pa nas interesuje šta smo dužni po zakonu ispuniti?

Da li ista ima pravo na rad pola radnog vremena? Ukoliko ima da li joj se isplaćuje cijelokupna plaća ili određeni postotak ugovorene plaće? Interesuje nas šta smo mi, kao firma, dužni ispuniti prema kolegici?!

***Da li radnica mora koristiti pravo na rad sa polovinom radnog vremena***

**PITANJE:** Da li radnica nakon isteka porodiljskog odsustva a koje je koristila zbog rođenja trećeg djeteta mora koristiti pravo na rad sa polovinom radnog vremena, odnosno ukoliko ista ne želi da koristi to pravo jer želi da radi puno radno vrijeme, da li je poslodavac ipak u obavezi da joj omogući rad polovine punog radnog vremena, tj. da li ona ipak mora koristiti to pravo.

***Isplaćivanje naknade za rad na polovinu radnog vremena***

**PITANJE:** Ukoliko se radnici koja je dobila blizance po povratku sa porodiljskog odsustva omogući rad na četiri sata, da li je poslodavac obavezan da joj isplaćuje punu plaću kao i prije korištenja porodiljskog odsustva iako će do navršene dvije godine starosti djece raditi četiri sata ili ipak srazmjerno vremenu provedenom na radu?

***Da li poslodavac ocu djeteta može osporiti pravo na rad polovine punog radnog vremena?***

**PITANJE:** Da li poslodavac ocu djeteta može osporiti pravo na rad polovine punog radnog vremena prema članku 63. zakona o radu ako žena radi puno radno vrijeme, na treće i svako slijedeće dijete do navršene dvije godine života djeteta?

#### ***Naknada plaće za vrijeme rada sa polovinom radnog vremena***

**PITANJE:** Ako jedan od roditelja traži prava iz čl. 63 Zakona o radu da radi polovinu punog radnog vremena nakon trećeg djeteta do navršene druge godine života djeteta, da li se samim tim mijenja i plaća roditelja na polovinu ili ne?

#### ***Rad sa polovinom radnog vremena***

**PITANJE:** Radnici ističe porodajno odsustvo 26.06.2021. godine i obratila se zahtjevom da (u pitanju je treće dijete) naredne dvije godine radi sa polovinom radnog vremena.

Da li smo mi kao poslodavac u obavezi da snosimo sve troškove naknade plate ili joj plaćamo samo pola iznosa od njene plate, te da li smo s obzirom na rad sa polovinom radnog vremena istu dužni i prijaviti na taj broj sati (četiri sata) s obzirom da sada ima ugovor o radu na neodređeno vrijeme i ista je prijavljena na puno radno vrijeme. Kakva je tu situacija sa uplatom doprinosa, da li smo u obavezi plaćati pune doprinose ukoliko ostane prijavljena na osam sati ili doprinose plaćamo prema broju provedenih sati ukoliko je i prijavimo na četiri sata? U pitanju Kanton Sarajevo, radnica ima prebivalište u Kantonu Sarajevo.

#### ***Prava porodilje u slučaju rođenja blizanaca***

**PITANJE:** Molimo vas da nam dostavite pismeno mišljenje vezano za obračun plaće i drugih prava (topli obrok i prevoz) radnici koja je majka blizanaca, te koristi porodajno odsustvo do dvije godine života djece, odnosno radi sa polovinom punog radnog vremena shodno odredbama važećeg Zakona o radu FBIH.

Naime, radnici Društva je dana 20.09.2021. godine zaključeno porodiljsko bolovanje (do jedne godine), te cijeneći činjenicu da je majka blizanaca, a shodno važećim zakonskim propisima počev od dana 21.09.2021. godine ponovno otvoreno isto, ali sa radom sa polovinom punog radnog vremena. Radnica je Društvu dostavile doznake ovlaštenog ljekara porodične medicine, u kojima je naznačeno da je imenovana na porodajnom odsustvu- bolovanju, te na početku istih naznačen rad sa radnim vremenom 4 sata.

Počev od dana 21.09.2021. godine, radnica obavlja poslove i zadatke svog radnog mesta, ali sa polovinom punom radnog vremena, te cijeneći činjenicu da do sada u Društvu nije postojao ovakav slučaj, molimo vas da nam dostavite mišljenje na koji način i kako

voditi evidenciju radnog vremena za istu, zatim kako obračunavati plaću imenovane i regulisati druga prava (topli obrok i prevoz).

Pravilnikom o radu Društva u članu 79. propisano je da su pravo na porođajno odsustvo, rad sa polovinom punog radnog vremena i druga vezana prava uređena Zakonom o radu FBIH. Dalje, stavom (1) člana 32. Priloga 2. – Plaće, dodaci I naknade place, propisano je da naknada place radnicima za vrijeme dok odsustvuju s posla radi trudnoće, porođaja i njege djeteta (porođajno odsustvo) utvrđuje se u iznosu od 100% od ostvarene place u periodu od 6 mjeseci prije porođaja, valorizovane po osnovu rasta place zaposlenih u Društvu u tom period.

Uzimajući u obzir prethodno navedeno, molimo vas da nam u roku od dva dana dostavite pismeno mišljenje da li se u evidenciji radnog vremena radnice vodi 4 sata bolovanje, 4 sata efektivni rad, na koji način obračunavati plaću, topli obrok i prevoz, obzirom da je sa imenovanom od 2009. godine, zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme sa punim radnim vremenom.

### ***Naknada plaće za vrijeme porođajnog odsustva i rad sa polovinom punog radnog vremena (čl. 68. Zakona o radu)***

#### ***Rješenje o naknadi plaće za vrijeme porodiljnog odsustva u HNŽ***

**PITANJE:** Imam pitanje vezano za naknadu plaće za vrijeme porodiljnog dopusta.

Naime, u Pravilniku u radu Fonda za zaštitu okoliša HNŽ propisano je da: *Za vrijeme korištenja porodiljskog dopusta uposlenici se isplaćuje naknada plaće u visini prosječne plaće Fonda, za mjesec koji prethodi njenom odlasku na porodiljski dopust, u razdoblju od 12 mjeseci.*

U Zakonu o Zaštiti obitelji s djecom HNŽ propisano je:

(1) Osnovica za utvrđivanje visine naknade umjesto plaće je prosječna plaća žene-majke ostvarena u razdoblju od 6 mjeseci prije početka korištenja porodiljnog odsustva.

(2) Vlada posebnom odlukom utvrđuje postotak naknade umjesto plaće od ostvarene plaće iz stavka (1) ovoga članka, na prijedlog Ministarstva.

(3) Naknada umjesto plaće iz stavka (2) ovoga članka ne može biti veća od visine prosječne plaće isplaćene u Federaciji u prethodnoj godini.

(5) Poslodavac može ženi-majci isplatiti razliku između iznosa naknade iz stavaka (2), (3) i (4) ovoga članka i plaće koju je ostvarivala prije stupanja na porodiljno odsustvo.

Nadalje, Vlada HNŽ je 1.8.2018. godine donijela Odluku o utvrđivanju prava na naknadu plaće i visini naknade ženi - majci u radnom odnosu kod korisnika proračuna HNŽ za vrijeme porodiljnog odsustva koja se isplaćuje iz proračuna HNŽ. Tom Odlukom utvrđeno je da žena za vrijeme porodiljnog odsustva ima pravo na naknadu plaće u ukupnom iznosu 100 % plaće koju je ostvarila u mjesecu prije stupanja na porodiljno odsustvo.

Iz svega navedenog nas zanima, na osnovu čega donijeti rješenje, Pravilnika o radu , Zakona i Odluke Vlade HNŽ.

Napomena: Fond nije na proračunu HNŽ, ali mu je Vlada HNŽ osnivač.

***Prava roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (čl. 69. Zakona o radu)***

***Naknada plaće za rad sa polovinom radnog vremena***

**PITANJE:** Radnica je podnijela zahtjev da radi polovinu punog radnog vremena u smislu člana 69. Zakona o radu FBiH (kao roditelj djeteta sa težim smetnjama u razvoju, teže hendikepiranog djeteta). Prema Zakonu o socijalnoj zaštiti, zaštiti civilnih žrtava rata i zaštiti porodice sa djecom ZDK radnici 50 % plaće isplaćuje poslodavac, za drugu polovicu, kad ne radi, ima pravo na naknadu plaće (taj postupak vodi centar za socijalni rad). Da li u tom slučaju treba mijenjati ugovor o radu (ima zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme, za rad sa punim radnim vremenom (40 sati sedmično)?

***Rad sa polovinom radnog vremena majke djeteta sa težim smetnjama u razvoju***

**PITANJE:** Temeljem nalaza, ocjene i mišljenja Instituta za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja Sarajevo, Odjeljenje za prvostupanjski postupak medicinskog vještačenja u Mostaru kod malodobnog sina radnice, rođenog 28.04.2010 godine, utvrđeno je 100% oštećenje organizma i razvrstan u prvu grupu oštećenja organizma (SY.DOWN.). Dijete temeljem potvrde centra za socijalni rad nije smješteno u ustanovu socijalne skrbi i živi sa roditeljima. Otac djeteta je isto u stalnom radnom odnosu.

Radnica temeljem nalaza, ocjene i mišljenja instituta, potvrde centra za socijalni rad, potvrde kojom dokazuje da je suprug u stalnom radnom odnosu i zahtjeva za rad sa polovinom punog radnog vremena od 2017. godine, koristi to pravo. Pravo na rad sa polovinom punog radnog vremena, po osnovu njege djeteta, omogućen je i Zakonom o radu F BiH i Pravilnikom o radu poduzeća.

Radnica je trenutno na porodnom dopustu do 07.09.2021. godine zbog rođenja četvrtog djeteta.

Pitanje:

Da li nakon isteka porodnog dopusta nakon četvrtog djeteta radnica može nastaviti rad sa polovinom punog radnog vremena po osnovu koji je koristila do porodnog dopusta, tj. po osnovu teške bolesti prvog djeteta?

Ako može, do koje godine starosti djeteta to pravo može koristiti?

## **Zaštita radnika u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja (čl. 71. – 72. Zakona o radu)**

### **Otvaranje bolovanja**

**PITANJE:** Radnik radi u četvero-brigadnom sistemu, po rasporedu treba da radi subotu i nedjelju, razboli se, ne dolazi na smjenu. Da li može otvoriti bolovanje u ponedjeljak (slobodan) za subotu i nedjelju, retroaktivno? Koliko sati bolovanja/dan se unosi u evidencione liste, radnikova smjena traje 11,25 sati? Da li unijeti sate smjene ili 8 sati. Dani bolovanja idu u nizu bez obzira na smjenski raspored to jest na slobodne i radne dane po rasporedu.

### ***Da li se saobraćajna nesreća na putu od posla do kuće smatra povredom na radu***

**PITANJE:** Radnik na određeno vrijeme vraćajući se sa posla imao tešku saobraćajnu nezgodu. Da li mu smijemo dok je na liječenju otkazati ugovor o radu kada istekne period na koji je zaključen, i ukoliko ne je li to znači da mu se mora produžavati sve dok se ne izliječi?

### ***Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme***

**PITANJE:** Ukoliko imamo ugovor na određeno, a radnik je na bolovanju a nije u pitanju povreda na radu ili profesionalno oboljenje, da li u tom slučaju može prestati radni odnos istekom vremena na koji je zaključen? Da li dokumentacijom moramo dokazati da se ne radi o profesionalnom oboljenju?

### ***Povreda na radu i prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme***

**PITANJE:** Da li radniku koji je zaposlen na određeno vrijeme, a koji je privremeno spriječen za rad zbog povrede na radu, prestaje ugovor o radu istekom vremena na koji je zaključen ugovor iako kod radnika nije prestala privremena spriječenost za rad?

### ***Povreda na radu***

**PITANJE:** Naime, naš radnik je na putu do posla doživio saobraćajnu nesreću koja je tretirana kao laka povreda.

Nakon mjesec dana nam od Zavoda zdravstvenog osiguranja dolazi zahtjev za naknadu štete (regresni postupak za naknadu troškova zdravstvenih usluga i to za doktorski pregled u jedinici hitne medicinske pomoći (zar se uopšte plaćaju pregledi u hitnoj pomoći za građane istog kantona), pregled neurohirurga.

I od sada smo imali povrede radnika međutim ovo je prvi put da se potražuju troškovi, a posebno jer su radnici zdravstveno osigurani, a također i osigurani za slučaj povrede i smrti.

### **Zloupotreba bolovanja**

**PITANJE:** Imamo radnika koji konstantno zloupotrebjavaju bolovanje, Naime, radnici su po par mjeseci na bolovanju a redovno se viđaju kako hodaju po gradu, po bazenima, objavljuju odlaske na putovanja po društvenim mrežama i ostalo. Ove situacije se dešavaju posebno u ljetnim danima. Kako postupiti sa istima?

### **Dostavljanje doznaka za bolovanje**

**PITANJE:** Zaposlenik je zaključio ugovor o radu 17.05.2021. godine na određeno vrijeme od 6 mjeseci. U ugovoru je navedeno da probni rad traje 2 mjeseca tj. do 17.07.2021.

Zaposlenik nije zadovoljio na probnom radu, a kako su u tom period godišnji odmori I konkretno njegov nadređeni je bio na godišnjem odmoru tako da mu nismo uručili rješenje o otkazu.

U međuvremenu je otišao na bolovanje javivši se svom nadređenom ( telefonom ili mailom) koji mu je odobrio rekavši da se javi u kadrovsku službu I da dostavi doznake. Međutim on se nije javio u kadrovsku, doznake nije dostavio u roku od 48h.

Od 30.07. je odsutan s posla, bolovanje otvoreno 02.08., nalaz i ocjenu ljekara donio tek kad se vratio na posao 10.08.2021. (doznake nije donio jer mu knjižica nije ovjerena).

Interesuje me možemo li mu sad uručiti rješenje o prestanku radnog odnosa zbog negativne ocjene probnog rada, ili možemo prekinuti ugovor zbog toga što nije dostavio doznake na vrijeme.

### **Otkaz ugovora o radu radniku koji je na bolovanju**

**PITANJE:** Koje su opcije poslodavca za otkaz radniku zaposlenom na neodređeno

vrijeme, u slučaju kada je radnik na bolovanju duže od godinu dana - liječenje bolesti, koja nije nastala obavljanjem poslova na radnom mjestu niti zbog otežanih uslova rada?

### ***Neopravdani izostanak sa posla***

**PITANJE:** Molim za info kako postupiti u slučajevima niže

1. Ukoliko radnik neopravdano odsustvuje sa posla i iste dane ne može da opravda da li je potrebno provesti disciplinski postupak?
2. Da li je u navedenom slučaju potrebno da se radnik vrati na posao da bi se pokrenuo disciplinski postupak?
3. Šta ukoliko radnik do obračuna plate ne opravda svoje izostanke iz prethodnog mjeseca, kako obračunati taj period?

Prema Pravilniku o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti radnika Društva, neopravdani izostanci se smatraju težom povredom radne obaveze.

### ***Otkaz ugovora o radu zbog teže povrede radne obaveze radniku starijem od 55 godina***

**PITANJE:** Radnik je počinio težu povredu radne obaveze u vidu nedolaska na posao dulje od pet uzastopnih dana tijekom kalendarske godine na način da nakon isteka bolovanja koje mu je zaključeno 31.07.2021. godine nije dolazio na posao cijeli mjesec Kolovoz i Rujan. Poslodavac je u sklopu procedure utvrđenja činjenica od radnika u više navrata zatražio očitovanje o počinjenoj povredi radne obaveze, te od nadležnog Doma zdravlja informaciju o prirodi spriječenosti za rad da bi u tom postupku bilo utvrđeno kako kod radnika nije uopće utvrđena spriječenost za rad i da je mogao izvršavati poslove radnoga mjesta. Ovime je, dakle, potvrđeno da su izostanci bili neopravdani. No međutim, navedeni postupak utvrđivanja činjenica radi donošenja odluke o otkazu ugovora o radu uključujući izjašnjenje sindikata na odluku (radnik stariji od 55 godina) još traje, a radnik je dostavio doznačku o spriječenosti za rad počev od 25.10. i nalazi se na bolovanju.

Pitanje:

1. - Je li poslodavac, obzirom na prednje okolnosti - činjenicu da radnik nije dolazio na posao tijekom 8., 9. i veći dio 10. mjeseca nije dolazio na posao radi čega je u tijeku postupak otkaza zbog teže povrede radne obaveze, a sada je otvorio bolovanje na kojem se nalazi - bio dužan isplaćivati plaću (napomena - radniku nije isplaćena plaća za navedene mjesecu jer nije radio a nije bilo mogućnosti da ga se uputi na odmor jer ga je iskoristio)?

2. - Koji je idući korak poslodavca, odnosno može li radniku dati otkaz obzirom na činjenicu da se isti trenutno nalazi na bolovanju od 25.10.2021. godine (okolnosti

povrede radne obveze su nastupile davno prije nego što je radnik otvorio bolovanje na kojem se sada nalazi)?

### ***Kako radnicima koji čekaju drugostepeno rješenje o invalidnosti obračunati platu?***

**PITANJE:** Naime, naše Računovodstvo se suočavaju sa problemima u vezi s obračunom dohotka radnicima koje Institut za ocjenu radne sposobnosti prvostepenim rješenjem ocijeni invalidima II kategorije. Zavod za zdravstveno osiguranje zaključuje bolovanje preko 42 dana, danom donošenja prvostepenog rješenja, a na navedeno rješenje mi ulažemo žalbu obzirom da navedeni radnici po nama ili su trebali biti proglašeni invalidima I kategorije ili uopšte nisu trebali biti invalidi II kategorije, odnosno da sa ograničenjima koja im stave u rješenje, iste nije moguće rasporediti na neko od laksih radnih mesta.

Za vrijeme čekanja da rješenje postane pravosnažno zbog uložene žalbe, te u vrijeme dok se ne nađe adekvatno radno mjesto za njihov raspored, kako voditi takve radnike da bi računovodstvo pravilno obračunavala njihove plaće, s obzirom da im je bolovanje donošenjem rješenja zaključeno. Da li im napraviti neki Ugovor sa neraspoređenim invalidom u kojem će se navesti da će isti trajati do rasporeda na adekvatno radno mjesto u kojem će biti navedena prosječna plaća utvrđena u posljednjoj godini u kojoj su radili prije bolovanja u skladu sa Zakonom o PIO, na osnovu kojeg bi se isplaćivala plaća ili ne raditi ništa dok ne dobijemo pravosnažno rješenje, ali u tom slučaju ne znamo kako takvu osobu voditi do rasporeda i po osnovu čega da ekonomija isplaćuje plaću, jer isti ne radi, ne dolazi na posao, niti se nalazi na bolovanju.

Pitanje je kako na zakonit način da vodimo radnika koji je prvostepenim rješenjem proglašen invalidom II kategorije i kojem je zaključeno bolovanje, pa do momenta kada istog rasporedimo na adekvatno radno mjesto u skladu sa zakonom o PiO, što se ne može odraditi tako brzo obzirom da u većini slučajeva se žalimo, jer nismo zadovoljni s ocjenom Invalidske Komisije koja nas ne poziva prilikom ocjene kao zainteresovanu stranu, da se izjasnimo o mogućem rasporedu radnika s umanjenom ili preostalom radnom sposobnošću?

### ***Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti i otkaz ugovora o radu (čl. 73. – 74. Zakona o radu)***

#### ***Otvaranje bolovanja***

**PITANJE:** Radnik radi u četvero-brigadnom sistemu, po rasporedu treba da radi subotu i nedjelju, razboli se, ne dolazi na smjenu. Da li može otvoriti bolovanje u ponedjeljak (slobodan) za subotu i nedjelju, retroaktivno? Koliko sati bolovanja/dan se unosi u evidencione liste, radnikova smjena traje 11,25 sati? Da li unijeti sate smjene ili

**8 sati.** Dani bolovanja idu u nizu bez obzira na smjenski raspored to jest na slobodne i radne dane po rasporedu.

***Da li se saobraćajna nesreća na putu, od posla do kuće, smatra povredom na radu***

**PITANJE:** Radnik na određeno vrijeme vraćajući se sa posla imao tešku saobraćajnu nezgodu. Da li mu smijemo dok je na liječenju otkazati ugovor o radu kada istekne period na koji je zaključen, i ukoliko ne je li to znači da mu se mora produžavati sve dok se ne izliječi?

***Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme***

**PITANJE:** Ukoliko imamo ugovor na određeno, a radnik je na bolovanju a nije u pitanju povreda na radu ili profesionalno oboljenje, da li u tom slučaju može prestati radni odnos istekom vremena na koji je zaključen? Da li dokumentacijom moramo dokazati da se ne radi o profesionalnom oboljenju?

***Povreda na radu i prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme***

**PITANJE:** Da li radniku koji je zaposlen na određeno vrijeme, a koji je privremeno spriječen za rad zbog povrede na radu, prestaje ugovor o radu istekom vremena na koji je zaključen ugovor iako kod radnika nije prestala privremena spriječenost za rad?

***Povreda na radu***

**PITANJE:** Naime, naš radnik je na putu do posla doživio saobraćajnu nesreću koja je tretirana kao laka povreda.

Nakon mjesec dana nam od Zavoda zdravstvenog osiguranja dolazi zahtjev za naknadu štete (regresni postupak za naknadu troškova zdravstvenih usluga i to za doktorski pregled u jedinici hitne medicinske pomoći (zar se uopšte plaćaju pregledi u hitnoj pomoći za građane istog kantona), pregled neurohirurga).

I od sada smo imali povrede radnika međutim ovo je prvi put da se potražuju troškovi, a posebno jer su radnici zdravstveno osigurani, a također i osigurani za slučaj povrede i smrti.

***Zloupotreba bolovanja***

**PITANJE:** Imamo radnika koji konstantno zloupotrebljavaju bolovanje, Naime, radnici su po par mjeseci na bolovanju a redovno se vidaju kako hodaju po gradu, po bazenima, objavljaju odlaske na putovanja po društvenim mrežama i ostalo. Ove situacije se dešavaju posebno u ljetnim danima. Kako postupiti sa istima?

### ***Dostavljanje doznaka za bolovanje***

**PITANJE:** Zaposlenik je zaključio ugovor o radu 17.05.2021. godine na određeno vrijeme od 6 mjeseci. U ugovoru je navedeno da probni rad traje 2 mjeseca tj. do 17.07.2021.

Zaposlenik nije zadovoljio na probnom radu, a kako su u tom period godišnji odmori I konkretno njegov nadređeni je bio na godišnjem odmoru tako da mu nismo uručili rješenje o otkazu.

U međuvremenu je otišao na bolovanje javivši se svom nadređenom ( telefonom ili mailom) koji mu je odobrio rekavši da se javi u kadrovsku službu I da dostavi doznake. Međutim on se nije javio u kadrovsku, doznake nije dostavio u roku od 48h.

Od 30.07. je odsutan s posla, bolovanje otvoreno 02.08., nalaz i ocjenu ljekara donio tek kad se vratio na posao 10.08.2021. (doznake nije donio jer mu knjižica nije ovjerena).

Interesuje me možemo li mu sad uručiti rješenje o prestanku radnog odnosa zbog negativne ocjene probnog rada, ili možemo prekinuti ugovor zbog toga sto nije dostavio doznake na vrijeme.

### ***Otkaz ugovora o radu radniku koji je na bolovanju***

**PITANJE:** Koje su opcije poslodavca za otkaz radniku zaposlenom na neodređeno vrijeme, u slučaju kada je radnik na bolovanju duže od godinu dana - liječenje bolesti, koja nije nastala obavljanjem poslova na radnom mjestu niti zbog otežanih uslova rada?

### ***Neopravdani izostanak sa posla***

**PITANJE:** Molim za info kako postupiti u slučajevima niže

1. Ukoliko radnik neopravdano odsustvuje sa posla i iste dane ne može da opravda da li je potrebno provesti disciplinski postupak?
2. Da li je u navedenom slučaju potrebno da se radnik vrati na posao da bi se pokrenuo disciplinski postupak?

3. Šta ukoliko radnik do obračuna plate ne opravda svoje izostanke iz prethodnog mjeseca, kako obračunati taj period?

Prema Pravilniku o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti radnika Društva, neopravdani izostanci se smatraju težom povredom radne obaveze.

### ***Otkaz ugovora o radu zbog teže povrede radne obaveze radniku starijem od 55 godina***

**PITANJE:** Radnik je počinio težu povredu radne obaveze u vidu nedolaska na posao dulje od pet uzastopnih dana tijekom kalendarske godine na način da nakon isteka bolovanja koje mu je zaključeno 31.07.2021. godine nije dolazio na posao cijeli mjesec Kolovoz i Rujan. Poslodavac je u sklopu procedure utvrđenja činjenica od radnika u više navrata zatražio očitovanje o počinjenoj povredi radne obaveze, te od nadležnog Doma zdravlja informaciju o prirodi spriječenosti za rad da bi u tom postupku bilo utvrđeno kako kod radnika nije uopće utvrđena spriječenost za rad i da je mogao izvršavati poslove radnoga mjesta. Ovime je, dakle, potvrđeno da su izostanci bili neopravdani. No međutim, navedeni postupak utvrđivanja činjenica radi donošenja odluke o otkazu ugovora o radu uključujući izjašnjenje sindikata na odluku (radnik stariji od 55 godina) još traje, a radnik je dostavio doznamku o spriječenosti za rad počev od 25.10. i nalazi se na bolovanju.

Pitanje:

1. - Je li poslodavac, obzirom na prednje okolnosti - činjenicu da radnik nije dolazio na posao tijekom 8., 9. i veći dio 10. mjeseca nije dolazio na posao radi čega je u tijeku postupak otkaza zbog teže povrede radne obaveze, a sada je otvorio bolovanje na kojem se nalazi - bio dužan isplaćivati plaću (napomena - radniku nije isplaćena plaća za navedene mjesece jer nije radio a nije bilo mogućnosti da ga se uputi na odmor jer ga je iskoristio)?

2. - Koji je idući korak poslodavca, odnosno može li radniku dati otkaz obzirom na činjenicu da se isti trenutno nalazi na bolovanju od 25.10.2021. godine (okolnosti povrede radne obaveze su nastupile davno prije nego što je radnik otvorio bolovanje na kojem se sada nalazi)?

### ***Kako radnicima koji čekaju drugostepeno rješenje o invalidnosti obračunati platu?***

**PITANJE:** Naime, naše Računovodstvo se suočavaju sa problemima u vezi s obračunom dohotka radnicima koje Institut za ocjenu radne sposobnosti prvostepenim rješenjem ocijeni invalidima II kategorije. Zavod za zdravstveno osiguranje zaključuje bolovanje preko 42 dana, danom donošenja prvostepenog rješenja, a na navedeno rješenje mi ulažemo žalbu obzirom da navedeni radnici po nama ili su trebali biti proglašeni invalidima I kategorije ili uopšte nisu trebali biti invalidi II kategorije, odnosno da sa

**ograničenjima koja im stave u rješenje, iste nije moguće rasporediti na neko od lakših radnih mjesto.**

**Za vrijeme čekanja da rješenje postane pravosnažno zbog uložene žalbe, te u vrijeme dok se ne nađe adekvatno radno mjesto za njihov raspored, kako voditi takve radnike da bi računovodstvo pravilno obračunavala njihove plaće, s obzirom da im je bolovanje donošenjem rješenja zaključeno. Da li im napraviti neki Ugovor sa neraspoređenim invalidom u kojem će se navesti da će isti trajati do rasporeda na adekvatno radno mjesto u kojem će biti navedena prosječna plaća utvrđena u posljednjoj godini u kojoj su radili prije bolovanja u skladu sa Zakonom o PIO, na osnovu kojeg bi se isplaćivala plaća ili ne raditi ništa dok ne dobijemo pravosnažno rješenje, ali u tom slučaju ne znamo kako takvu osobu voditi do raspored i po osnovu čega da ekonomija isplaćuje plaću, jer isti ne radi, ne dolazi na posao, niti se nalazi na bolovanju.**

**Pitanje je kako na zakonit način da vodimo radnika koji je prvostepenim rješenjem proglašen invalidom II kategorije i kojem je zaključeno bolovanje, pa do momenta kada istog rasporedimo na adekvatno radno mjesto u skladu sa zakonom o PiO, što se ne može odraditi tako brzo obzirom da u većini slučajeva se žalimo, jer nismo zadovoljni s ocjenom Invalidske Komisije koja nas ne poziva prilikom ocjene kao zainteresovanu stranu, da se izjasnimo o mogućem rasporedu radnika s umanjenom ili preostalom radnom sposobnošću?**