

KOD

39

GODINA XV MART 2016.

ČASOPIS KOMORE DOKTORA MEDICINE REPUBLIKE SRPSKE



BROJ 39

KOD

IzdavačKomora doktora medicine RS
www.komoradoktorars.org**Glavni i odgovorni urednik**

prof. dr Jelica Predojević Samardžić

Urednik

Željka Grabež Biuković

Redakcioni odbormr sc. med Dragan Unčanin
dr Biljana Đurđević Banjac
dr Nina Marić
dr Bojan Kozomara
dr Ljubiša Simić**Izdavački savjet**doc. dr Sanja Marić, dr Milijan Vujić,
dr Nedžad Havić, dr Milan Gluhović,
dr Siniša Mutić, dr Danko Ilić,
dr Syjetlana Dunjić
prof. dr Snježana Miličević,
doc. dr Darko Golić**Grafička priprema**

Vanesa Kovač

Sekretar redakcije

Jelena Plavljanić

Lektor

Mladen Keleč

Adresa redakcijeKOD, Prvog krajiškog korpusa 4/1
78000 Banja Luka, RS, BiH
Tel/fax: +387 51 32 93 63
+387 51 329 360
e-mail: casopiskod@blic.net
zksred@blic.net**Štampa**

Grafomark d.o.o.

Časopis je oslobođen poreza na promet
na osnovu člana 33. stav 1. tačka 9,
Zakona o akcizama i porezu na promet,
rješenjem br: 06/6-61-882/02, Minis-
tarstvo nauke i kulture RS.

SKOROVANJA

Score je engleska riječ i znači rezultat. U savremenoj medicine postoji niz izradjenih skorova kojima se nastoji ljekaru praktičaru pomoći u procjeni težine stanja ili veličine rizika za nastajanje neke bolesti. Zaista pozdravljam metodu, koja nam u praksi pomaže da objektivizujemo situaciju /stanje/pacijenta jer iza toga logično slijedi I naša terapija.

CHAD score, PSI score, Karnofsky scor, APACHE II scor, Wellsov scor, Glasgow coma scor, Septični scor... i niz drugih. Koliko samo skorova i činjenica pamtimo i koristimo u svakodnevnom poslu. Ali, svi ovi skorovi nisu zamjena za procjenu ljekara. Nikad ne mogu zamijeniti naše oko.

Ima jedan skor koji se nalazi na početku svakog života, barem svih rođenih poslije 1952. godine-APGAR SCORE. Iako se često misli da je APGAR SCOR akronim, riječ je zapravo o prezimenu jedne doktorice - velikana medicine.

Dr Virdžiniju Apgar će pamtili kao utemeljivača neonatologije, iako nije bila akušer, niti pedijatar, već anesteziolog. Međutim, nema djeteta koje se rodi u bolnici – bilo gdje u svijetu, a da ga prvo ne pregledaju očima dr Virdžinije Apgar. Jednostavan, prije svega brz metod za procjenu vitalnosti novorođenčeta, već dugo je zlatni standard. Umrula je 1974. godine, onako kako je živjela cijelog života – na poslu. Posthumno je 1994. godine dobila svoju poštansku marku – jedno od najvećih priznanja koje pojedinac može da dobije u SAD. Ostaće upamćena po upornosti u reanimaciji i rečenici koju je izgovorila jednom prilikom *Niko, ali niko ne može prestatu da diše dok sam ja tu!*

Uz ovaj kratki omaž doktorici Apgar, samo jednoj od niza značajnih žena u istoriji medicine, vama koje večeras dežurate u bolnicama ili stanicama hitne pomoći i koje se odričete toliko toga zbog obavljanja najsvjetlije profesije, vama posvećujem ovaj uvodnik.

Drage kolegice, sretan vam Dan žena.

Uoči 8. marta 2016. godine

Prof. dr Jelica Predojević Samardžić

KOD SADRŽAJ

3	Riječ urednika <i>Skorovanja</i>
6	Aktuelno <i>Izvršni odbor Komore</i>
8	<i>Kontinuirana medicinska edukacija između struke i politike</i> <i>Razgovor s povodom</i> <i>Nećemo odustati od borbe za novo zdravstveno zakonodavstvo</i>
11	Aktivnosti komore <i>Analiza stanja u zdravstvu</i>
11	<i>Neophodna izmjena pravilnika o propisivanju lijekova</i>
12	Događaji <i>Dijabetes forum Republike Srpske</i>
14	<i>Pejsmejker-centar na novoj lokaciji</i>
17	Intervju <i>Doc. dr ZLATKO MAKSIMOVIĆ,</i> <i>Direktor Doma zdravlja Bijeljina</i>
20	Iz našeg okruženja <i>Presudna uloga vještaka u utvrđivanju ljekarske greške</i>
21	<i>Neophodna veća stručna saradnja</i>
23	Predstavljamo <i>Bolnica za zemljake</i>
24	<i>Lečimo ih znanjem i negom</i>
26	Lični stav <i>Razgovor sa Hipokratom</i>
28	<i>Osmijeh najkraći put između dva srca</i>

Projekti

Kliničke i epidemiološke karakteristike 30

In memoriam 31

Novosti iz medicine

Urođene srčane mane 32

Nasljedni karcinom dojke 34

Prve Licence 36

Stručni skupovi bodovani od strane centra za KME 38

Stručni skupovi

Endokrinologija uz more... zimi 39

Naučna konferencija o prevenciji i tretmanskim opcijama bolesti 40

Vremeplov

Pionir mikrobiologije 42

Umijeće življenja

Sport me opušta i daje snagu za svakodnevni rad u bolnici 44

Stručne knjige

Putokaz dobre kliničke prakse 46

Knjige koje čitamo

Poslije Aparthejda 47

Kongresi 48

Žute strane 55



*Izvršni odbor Komore*KONTINUIRANA MEDICINSKA EDUKACIJA
IZMEĐU STRUKE I POLITIKE

Nakon petnaest godina razvijanja sistema kontinuirane medicinske edukacije ova značajna funkcija Komore doktora medicine Republike Srpske mogla bi da pređe u ruke vlade i ministarstva zdravlja

Članovi Izvršnog odbora Komore doktora medicine su na sjednici održanoj 10. marta 2016. godine upoznati sa informacijom predsjednika Komore prof. dr Nebojše Jovanića o inicijativi Ministarstva zdravlja i socijalne zaštite RS na izradi Pravilnika o KME po kojem bi provođenje ovog značajnog segmenta za ljekarsku profesiju bilo povjereno Savjetu za zdravlje - savjetodavnom tijelu Vlade RS. Realizacija ove zamisli mogla bi poremetiti sav dosadašnji napor Komore doktora medicine na izgradnji evropskog modela kontinuirane medicinske edukacije i njenu ulogu svesti na puko izdavanje licenci.

Čudno je da se savjetodavnom organu Vlade daju operativni poslovi vođenja KME, to nije praksa u evropskim zemljama, naglasio je Jovanić. Tačno je da u Srbiji postoji Zdravstveni savjet koji brine o kontinuiranoj edukaciji, ali se pokazao prilično nefkaskim, jer znatan broj ljekara, zbog nedostatka potrebnih bodova, nije uspio da obnovi licencu. Stotine kolega su morale da polažu ispit pred posebnim komisijama, a znatan broj je i onih koji potpuno ignorišu potrebu relicenciranja. Mi do sad nismo imali sličnih problema. Treba li Ministarstvo koje ima mnogo značajnih zadataka na unapređenju zdravstvene zaštite stanovništva sada, kada je ustoličen sistem edukacije u Komori, da organizuje



ELEKTRONSKE KARTICE ZA ČLANOVE KOMORE

Na istoj sjednici donesena je odluka o izradi Registra ljekara iz naše zemlje koji žive i rade u inostranstvu. Mole se svi oni koji imaju podatke o kolegama iz dijaspore da ih dostave u Komoru, kako bi se sa njima ostvario kontakt u cilju stručne saradnje.

Donesena je odluka o izradi elektronskih kartica za članove Komore koje bi se izdavale sa svakom novom licencom. Služile bi u svrhu dokaza o članstvu i posjedovanju licence za obavljanje profesionalne djelatnosti. Članovi Izvršnog odbora donijeli su i odluke o izradi pravilnika o finansijskoj pomoći članovima Komore i pravilnika o radu komisija.

novi sistem u kome će organizatori predavanja određivati i bodove za ta predavanja. To je isto kao da specijalizant na specijalističkom ispitu sam sebi upisuje ocjenu.

Centar za akreditaciju KME Komore doktora medicine Republike Srpske je formiran po principima evropskih komora, godinama brižljivo organizovan i prilagođavan našim uslovima. Do sada je akreditovala 1577 edukacija i izdao 149.147 sertifikata. Predstavnici komore su redovno učestvovali u radu evropskog foruma za KME i razmjenjivali iskustva s predstavnicima drugih komora, dok su sertifikate Centra za KME priznavale komore u regionu.

Jedinstven stav članova Izvršnog odbora po ovom pitanju je da ne treba dozvoliti urušavanje sistema KME već ga treba razvijati i učiniti što efikasnijim. To je civilizacijska tekovina za koju je Komora doktora medicine RS na brojnim evropskim forumima komora dobijala podršku i priznanje.

Ovo može da dovede do urušavanja cijelog sistema edukacije i zdravstva, istakao je dr Slobodan Prtilo.

Šta će se desiti kada Komora ne bude mogla da izda licence, hoćemo li ljudima oduzeti pravo na rad?.

Dr Saša Vujnović naglašava da savjetodavno tijelo Vlade mora biti sastavljeno od eksperata koji će vrlo blisko saradivati sa Komorom, poštovati njene nadležnosti, uvažavati sugestije i prijedloge. Prim. dr Duško Panzalović smatra da se Komora mora boriti svim raspoloživim mehanizmima za zaštitu svojih nadležnosti, uključujući i sazivanje Skupštine, ukoliko bude potrebno.

Mi predstavljamo kolege ljekare iz čitave zemlje i moramo se zalagati za nezavisnost edukacije koju treba da kreiraju sami ljekari, smatra dr Zorica Mirvić koja je predložila da se pored pisane informacije o stavu IO Komore, organizuje zajednički sastanak članova Izvršnog odbora i ministra za zdravlje i socijalnu zaštitu, kako bi se sve nedoumice oko ovog problema riješile na najbolji način za profesiju. Ovaj prijedlog su prihvatili svi članovi Izvršnog odbora.

ŽGB

Razgovor s povodom

NEĆEMO ODUSTATI OD BORBE ZA NOVO ZDRAVSTVENO ZAKONODAVSTVO



Moramo se svim zakonskim sredstvima suprotstaviti daljem urušavanju postojećeg sistema zdravstvene zaštite. Nezadovoljni smo opštom nebrigom i letargijom vlasti koja treba da vodi brigu o zdravstvu u našoj zemlji - kaže prim. dr Miodrag Femić, predsjednik Unije sindikata radnika u zdravstvu Republike Srpske

Unija sindikata radnika u zdravstvu Republike Srpske i udruženja pacijenata je 15. februara ove godine širom RS-a organizovala mjesta za prikupljanje potpisa građana, pacijenata i zdravstvenih radnika, kako bi u Skupštini RS-a inicirali donošenje novih zakona: o zaštiti prava pacijenata; o sistemu kvaliteta zdravstvenih usluga; o zdravstvenoj zaštiti; o doktorskoj djelatnosti; o djelatnosti medicinskih sestara, tehničara i babica; o fizioterapeutskoj i ostalim djelatnostima u zdravstvu i o prestanku primjene zakona o platama zaposlenih lica u javnim ustanovama u oblasti zdravstva. Tim povodom razgovaramo sa predsjednikom Unije sindikata prim. dr Miodragom Femićem.

Šta je dovelo do pokretanja ove inicijative i kakvi su vaši ciljevi?

Vrlo je važno upoznati javnost, a naročito pacijente i radnike u zdravstvu u Republici Srpskoj, da je naša

inicijativa za prikupljanje potpisa građana za donošenje novog zdravstvenog zakonodavstva, koju smo kao udruženi sindikati u zdravstvu uspješno proveli, bila, pored štrajka, obustave rada ili javnih protesta, jedini preostali instrument kojim bismo privolili vlast u Republici Srpskoj na hitnu sveobuhvatnu reformu zdravstvenog sistema. Potreban nam je potpuno nov i moderan normativni okvir - paket zdravstvenog zakonodavstva koji se sastoji od osam ključnih zakona kojima se normativno i detaljno uređuje zdravstvena djelatnost. Tako bi se omogućilo zakonito, transparentno, funkcionalno, efikasno i sigurno funkcionisanje zdravstvenih službi u javnim zdravstvenim ustanovama; odnosno da se sa novim zakonskim rješenjima uspostavi i potpuno novi i moderan zakonski okvir za novo zdravstvo u Republici Srpskoj.

Tvrdim da je postojećim politikama i praksama u našem zdravstvu vrijeme davno isteklo, što dokazuje trenutno teš-

ko stanje u ovoj oblasti. Svima je jasno da se građani, a prije svega pacijenti i zdravstveni radnici, nalaze u ozbiljnim problemima, jer im se svakodnevno i u sve većem obimu krše osnovna ljudska prava. Zato se bez daljih odlaganja moramo svim zakonitim sredstvima suprotstaviti urušavanju postojećeg sistema zdravstvene zaštite koje sigurno vodi njegovom potpunom kolapsu. Našom inicijativom zagovaramo da se sa novim zakonima koji nam očito nedostaju, naš sistem pružanja zdravstvenih usluga konačno uredi i što više približi poštovanju opšteprihvaćenih međunarodnih zdravstvenih standarda i ratifikovanih konvencija koje u svakoj zemlji moraju biti uređene i normirane odgovarajućim zdravstvenim zakonskim propisima.

Za članove Strukovnog sindikata doktora medicine Republike Srpske, kao i sve doktore medicine i stomatologije, ključni zakoni, čije donošenje tražimo, prije svega su: zakon o doktorskoj djelatnosti, zakon o zaštiti prava pacijenata, zakon o sistemu kvaliteta zdravstvene zaštite i zakon o prestanku primjene zakona o platama u zdravstvu. Ovim zakonima bi konačno bili u prilici da formalno zaštitimo profesionalna, socijalna i ekonomska prava doktora medicine i zaštitimo ljekarsku djelatnost na način i u skladu sa standardima većine susjednih zemalja i Evropske unije. Novim zakonodavstvom bi i Komora doktora medicine Republike Srpske dobila daleko veću ulogu i značaj u oblasti zdravstva, na način i u obimu kakvu ulogu imaju ove komore u susjednim zemljama ili kakvu ulogu u Republici Srpskoj imaju advokatska i notarska komora.

Potrebno je naglasiti da smo u ranijem periodu, za našu inicijativu za donošenje novog zdravstvenog zakonodavstva, bili neformalno i djelimično podržani od resornog ministarstva zdravlja i socijalne zaštite, međutim, više od godinu dana nemamo gotovo nikakvu komunikaciju sa resornim ministrom, koji nas formalno ne prihvata niti priznaje za legalnog i legitimnog partnera. I pored naše jasno iskazane volje za razgovor,

on je do sada odbio sve naše predloge za uspostavljanje bilo kakvog socijalnog dijaloga ili bilo kakve saradnje sa našim sindikatima udruženim u Uniju. Vlasti uporno i nezakonito odbijaju da sprovedu pravosnažnu sudsku odluku i formalno priznaju postojeću reprezentativnost naših sindikata u oblasti zdravstva.

Upravo ovakav odnos Vlade Republike Srpske i resornog ministarstva je na kraju i najviše doprinio našoj odluci da pokrenemo građansku inicijativu i zagovaračku kampanju, u skladu sa Zakonom o referendumu i građanskoj inicijativi, da bi se uz pomoć građana i pacijenata kao legitiman i legalan sindikat, mogli direktno obratiti Narodnoj skupštini Republike Srpske i zatražiti donošenje odgovarajućeg zaključka, kojim će se naložiti Vladi Republike Srpske da u roku od tri mjeseca pripremi tekst nacrtu osam novih zakona u oblasti zdravstva i uputi ih u redovnu proceduru.

Koliki je broj potpisa prikupljen i da li je sve spremno za podnošenje inicijative pred Skupštinu?

Za pokretanje inicijative za donošenje navedenih zakona bilo je potrebno prikupiti najmanje tri hiljade potpisa u roku koji ne može biti duži od sedam dana. Unija sindikata radnika u zdravstvu je za sedam dana prikupila više od petnaest hiljada potpisa građana i mi smo zadovoljni podrškom građana u cijeloj Republici Srpskoj, a naročito podršci i razumijevanju koju smo dobili od naših pacijenata.

Ovih dana naša inicijativa zajedno sa prikupljenim potpisima građana biće dostavljena u Narodnu skupštinu Republike Srpske od koje se traži donošenje navedenog zaključka. Ako naša inicijativa dobije većinu glasova poslanika, Vlada Republike Srpske imaće obavezu da u utvrđenom roku pripremi tekst nacrtu traženih zakona i uputi ih u redovnu proceduru koja uključuje i javnu raspravu.

SPORAZUM O ZAJEDNIČKOM SINDIKALNOM DJELOVANJU

Veliko olakšanje, u našem sindikalnom organizovanju i radu, donijelo nam je i uspješno organizovanje i jačanje Strukovnog sindikata medicinskih sestara i tehničara Republike Srpske, što je dovelo do jačanja ideje strukovnog sindikalnog organizovanja na načelima koja se uspješno primjenjuju u zemljama Evropske Unije. Sa ovim strukovnim sindikatom smo zaključili sporazum o zajedničkom sindikalnom djelovanju, a ovom sporazumu je pristupio i Samostalni sindikat radnika u zdravstvu Republike Srpske. Tako smo formirali Uniju sindikata radnika u zdravstvu RS-a koja okuplja oko pet hiljada članova. Upravo ovaj način organizovanja nam je omogućio da uspješno provedemo akciju na prikupljanju ovako velikog broja potpisa građana i pacijenata.

Jasno iskazana volja više od petnaest hiljada građana sa pravom glasa, koji su svojim potpisom podržali našu inicijativu, daje nam snagu da istrajemo u našim nastojanjima za efikasan, siguran i transparentan zdravstveni sistem koji naši građani zaslužuju.

Očekujete li neke prepreke u daljem procesu realizacije i na koji način ih, ukoliko se pojave, namjeravate zaobići, s obzirom da vladajuća struktura već duži niz godina održava status quo i pravi samo kozmetičke izmjene po pitanju zdravstva?

Treba naglasiti da prepreke i opstrukcija sindikalnog organizovanja i udruživanja doktora medicine i drugih zdravstvenih radnika postoje od osnivanja Strukovnog sindikata doktora medicine Republike Srpske i na sve ta nezakonita i neosnovana ometanja smo već navikli. Godinama uspijevamo da efikasno djelujemo i u takvim uslovima. Svima je jasno da ni jedna vlast nije naklonjena nezavisnim sindikatima u javnim službama, a pogotovo sindikatima u oblasti zdravstva i tu su stavovi države kao poslodavca i sindikata uglavnom suprotstavljeni, a razvijanje odgovarajućeg socijalnog dijaloga, razumijevanja, međusobnog uvažavanja i povjerenja je jedino rješenje. Strukovni sindikat doktora medicine je dugo djelovao u takvim uslovima, da smo morali da u tužbama sudu tražimo primjenu zakona i

ratifikovanih konvencija Međunarodne organizacije rada i na zaštiti prava doktora medicine na nezavisno strukovno sindikalno organizovanje i udruživanje.

Na osnovu svega navedenog, očekujemo da će poslanici Narodne skupštine Republike Srpske u izbornoj godini, postupiti pragmatično i to bez obzira kojoj političkoj partiji pripadaju, jer će biti svjesni da glasanje protiv naše inicijative neće doprinijeti boljem stanju u zdravstvu, kao i da to sigurno neće donijeti nove glasove njihovoj političkoj opciji. Stoga sam optimista i mislim da će naša inicijativa dobiti podršku Narodne skupštine Republike Srpske; da će zadužiti Vladu Republike Srpske da pripremi nacrt zakona. Da li će poslanici prihvatiti da se pripreme nacrt svih osam predloženih zakona ili samo jedan njihov dio, to ostaje da se vidi. Sindikat će aktivno pratiti postupak pred Narodnom skupštinom i pripremiti odgovarajuću javnu prezentaciju, kojom ćemo detaljno informisati poslaničke grupe o našim zahtjevima. Uglavnom, ne planiramo odustati od zahtjeva iznesenih u javnom zagovaranju, a ako poslanici ipak odbiju našu inicijativu, o razlozima će morati da informišu svoje glasače i sigurno će snositi određene političke posledice.

Unija sindikata radnika u zdravstvu poručuje svim svojim članovima da neće odustati od borbe za novo zdravstveno zakonodavstvo.

Željka Grabež Biuković

Sastanak sa predstavnicima Svjetske banke

ANALIZA STANJA U ZDRAVSTVU

Sa ciljem sticanja prave slike o stanju zdravstva u Republici Srpskoj predstavnici Svjetske banke su 4. februara ove godine posjetili Komoru doktora medicine RS. Predsjednik komore prof. dr. Nebojša Jovanić i predsjednik IO komore prim. dr. Mladen Šukalo razgovarali su o aktuelnostima u ovoj oblasti sa Sašom Rikanovićem, stručnjakom za javni sektor SB i njegovim kolegom Lukom Vončinom, specijalistom za zdravstvo i finansije. Zbog opravdanih razloga sastanku nisu prisustvovali predstavnici Komisije Komore za privatnu ljekarsku praksu, koji su bili

pozvani da svojim mišljenjem doprinesu boljoj analizi stanja u zdravstvu.

Razgovori su vođeni sa ciljem pripreme novog projekta podrške zdravstvenom sektoru koji se odnose na zajmove za razvojnu politiku (Development Policy Leanding) i podrške implementaciji projekta jačanja zdravstvenog sektora (HSEP) dijela projekta finansiranog od strane Vijeća Evropske banke kao i pružanju podrške implementaciji RHRF TF (Trust Fond smanjenja rizika za zdravlje u Bosni i Hercegovini).

D.M

Sastanak Komore i FZO

NEOPHODNA IZMJENA PRAVILNIKA O PROPISIVANJU LIJEKOVA

Predstavnici Komore su naveli da je prilikom donošenja određenih pravilnika i uputstava mora u mnogo većoj mjeri konsultovati struka, odnosno ljekari praktičari

Komore doktora medicine se zalaže za izmjenu *Pravilnika o uslovima propisivanja i izdavanja lijeka* jer je njegovom primjenom stvoreno mnogo problema u svakodnevnom radu ljekara primarne zdravstvene zaštite-istaknuto je na sastanku predstavnika Komore doktora medicine i Fonda zdravstvenog osiguranja održanog 28. decembra prošle godine.

Na ovaj problem ukazalo je *Udruženje doktora porodične medicine* još prije dvije godine kada je izdato *Uputstvo sektora za zdravstvo FZO o načinu propisivanja i izdavanja lijekova sa liste lijekova koji se izdaju na recept*. Izdatim uputstvom porodični ljekar, koji svojim pečatom i potpisom propisuje terapiju korisniku zdravstvene usluge, nema pravi uvid u izbor proizvođača propisanog generičkog naziva lijeka, ni u količinu izdatog lijeka u apoteci. Tako se gubi efektivnost u liječenju oboljenja i sprečavanju komplikacija.

Predstavnici Komore su naveli da se prilikom donošenja određenih pravilnika i uputstava mora u mnogo većoj mjeri

konsultovati struka, odnosno ljekari praktičari. Istakli su, također, da isti generički lijek ima različitu farmakokinetiku, da pacijenti mijenjaju *isti lijek* ali sa različitim farmakokinetičkim osobinama. Pacijenti nerijetko, zbog nedovoljne zdravstvene prosvijećenosti, istovremeno uzimaju dva ista lijeka, samo od različitih proizvođača. Pored ovih, negativnih efekata po liječenje ljudi, struka također želi dobiti odgovor koji su finansijski benefiti u primjeni navedenog Pravilnika i Uputstva, ako ih uopšte i ima.

Predstavnici obeju strana su zaključili da lijekove treba propisivati u skladu sa pravilima medicinske nauke te da propisivanje lijekova po generičkom nazivu ima smisla samo ako se takvi nazivi pišu i na sekundarnom i tercijernom nivou zdravstvene zaštite. O ovim problemima razgovaraće se ponovo za tri mjeseca uz prisustvo Ministarstva zdravlja i socijalne zaštite Republike Srpske.

Banja Luka 24-25. februar 2016.

DIJABETES FORUM REPUBLIKE SRPSKE

Cilj ovog foruma je bio da se kroz prikaz dobrih praksi u prevenciji i ranom otkrivanju dijabetesa, tretmanu dijabetesa, te multisektorskog pristupa u kontroli dijabetesa doprinese razmjena iskustava zemalja iz okruženja. Na forumu su učestvovali predstavnici ministarstava zdravlja, fondova zdravstvenog osiguranja, institucija javnog zdravstva i drugih zdravstvenih ustanova iz Srbije, Hrvatske, Crne Gore, Federacije Bosne i Hercegovine, Brčko Distrikta BiH i Republike Srpske.



Regionalna saradnja u oblasti unapređenja zdravlja stanovništva, koja se bavi povezivanjem institucija i ljudi, obezbjeđuje mogućnost za bolja rješenja na sveobuhvatnu korist, kako zdravstvenih sistema tako i pojedinaca. S tim u vezi, Ministarstvo zdravlja i socijalne zaštite RS-a, u okviru projekta *Diabetes mellitus 2015*, organizovalo

je 24. i 25. februara 2016. godine dvodnevni *Diabetes forum* Republike Srpske.

Na navedenom sastanku, prisutni su imali priliku da se upoznaju sa aktivnostima koje, u skladu sa Politikom unapređivanja zdravlja stanovništva Republike Srpske do 2020. godine, sprovode institucije i ustanove različitih sektora u Republici Srpskoj i inicijativama koje



kompanija *Novo Nordisk*, u partnerstvu sa drugim institucijama i ustanovama, sprovodi kao odgovor na rastuću prevalencu dijabetesa. Model praćenja troškova dijabetesa u Republici Hrvatskoj, predstavljen je kao alat koji može da posluži u zagovaranju koje dalje vodi prihvatanju činjenice da je zdravlje briga i odgovornost svih sektora, a ne samo zdravstvenog i da ulaganje u zdravlje nije potrošnja nego investicija u razvoj društva.

Razmatrajući razvoj dijabetesa tipa dva, te preporučene terapijske ciljeve i dileme u vezi sa ovim oboljenjem, učesnicima Forumu su predstavljene savremene preporuke u liječenju ovog tipa dijabetesa. Prisutni na Forumu su imali priliku i da se upoznaju sa tretmanom dijabetesa i komplikacijama dijabetesa u Republici Srpskoj i načinom na koji su inicijative i dobre prakse, podržane kroz različite projektne aktivnosti, postale dio sistemskih rješenja u dijabetološkoj zaštiti.

Predstavljene su u aktivnosti strateškog pristupa u unapređenju tretmana dijabetesa i komplikacija dijabetesa u Federaciji Bosne i Hercegovine.

U radu Forumu razmijenjena su i iskustva u oblasti programa prevencije dijabetesa. Finska, koja sa dugogodišnjom praksom kvalitetne prevencije masovnih nezaraznih bolesti predstavlja jednog od lidera u ovoj oblasti u Evropi, predstavila je isplative inicijative u oblasti prevencije dijabetesa. Učesnici foruma su se upoznali i sa iskustvima u organizaciji prevencije dijabetesa tipa dva i prioritetima razvoja dijabetološke zaštite u Republici Srbiji, te su na kraju imali priliku da se informišu o aktivnostima koje se u Republici Hrvatskoj sprovode sa ciljem prevencije dijabetesa.

Alen Šeranić

UKC RS

SVEČANO OTVORENA POLIKLINIKA – JUŽNO KRILLO

*Reprezentativni objekat sa
najsavremenijom medicinskom
opremom omogućiće podizanje
kvaliteta i standarda u pružanju
zdravstvenih usluga*

Uoči Dana Republike Srpske, 8. januara 2016. godine otvorena je Poliklinika Univerzitetskog kliničkog centra – Južno krilo, novoizgrađeni objekat koji će se po završetku gradnje prostirati na osamnaest hiljada kvadratnih metara. Otvaranjem vrata ovog ambulantno-polikliničkog dijela UKC RS-a, omogućeno je da se pacijenti koji dolaze na specijalističke preglede odvoje od pacijenata koji su na bolničkom liječenju.

Južno krilo UKC RS-a obuhvata ambulante i kabinete: Zavoda za nuklearnu medicinu, Zavoda za laboratorijsku dijagnostiku, Klinike za unutrašnje bolesti, Klinike za onkologiju, Klinike za očne bolesti, Klinike za neurologiju, Klinike za kardiovaskularne bolesti - dvije sale za interventnu kardiologiju, sala za elektrofiziologiju srca; kao i Klinike za bolesti uha, grla i nosa. Pored ambulantno-specijalističkih pregleda i dijagnostičko-terapijskih procedura u ovom prostoru će se pružati usluge jednodnevnih operativnih procedura te njega i terapija bolesnika kroz dnevnu bolnicu. U Južnom krilu se još od 2010. pružaju usluge iz oblasti radioterapije u Centru za radioterapiju, izgrađenom i opremljenom po principu privatno-javnog partnerstva.



PEJSMEJKER-CENTAR NA NOVOJ LOKACIJI

*U novom prostoru će se ugrađivati pejsmejkeri,
implantabilni kardioverter defibrilatori i aparati
za srčanu resinhronizaciju*

Prvi pejsmejker u novoj operacionoj sali u Južnom krilu Univerzitetskog kliničkog centra Republike Srpske, ugrađen je 18. februara ove godine. Operaciju su izveli mr sc. dr Dragan Unčanin, med. tehničari Milovan Kostić, Srđan Vujić i Đorđe Jerković, uz prisustvo načelnice Klinike za KVB doc. dr Tamare Kovačević Preradović, v.d. šefa Pejsmejker-centra dr Sanje Stojković, dr Borisa Goronje, dr Siniše Kovačevića i dr Mirona Marjanovića.



U novoizgrađenom prostoru će se ugrađivati pejsmejkeri, implantabilni kardioverter defibrilatori i aparati za srčanu resinhronizaciju. Pored toga, u planu je da se u najskorije vrijeme, čim se kompletira oprema i potrošni materijal, počne i sa elektrofiziološkim intervencijama, što predstavlja značajan iskorak za kardiologiju i medicinu Republike Srpske. Operaciona sala i pripadajuća oprema su finansirani sredstvima programa Koreja III i rađeni su po najvišim standardima struke što ih svrstava se u red najmodernijih sala u regionu.





Udruženje
kardiologa
Republike Srpske

IV KONGRES

KARDIOLOGA REPUBLIKE SRPSKE SA MEĐUNARODNIM UČEŠĆEM

4. CONGRESS OF THE REPUBLIC OF SRPSKA SOCIETY OF CARDIOLOGY
WITH INTERNATIONAL PARTICIPATION

www.kardioloji-rs.org

Rok za prijavu radova 15. 04. 2016.
Rok za potvrdu prihvatanja radova 30. 04. 2016.
Rok za prijavu učešća 01. 05. 2016.



svako dobro

Generalni
sponzor



Tehnički organizator



PRVO OBAVJEŠTENJE
FIRST ANNOUNCEMENT

Banja Vrućica
Teslić, Republika Srpska, BiH, 13-15. maj 2016.
Spa Vrucica
Teslic, The Republic of Srpska, B&H, May 13-15. 2016.

DOC. DR ZLATKO MAKSIMOVIĆ
DIREKTOR DOMA ZDRAVLJA BIJEĽJINA

USPJEH NE DOLAZI SLUČAJNO



Rukovodioci zdravstvenih ustanova moraju, prije svega, biti dobri domaćini sa izraženim sluhom za potrebe pacijenata i moraju koristiti sve raspoložive mogućnosti da im pruže adekvatnu zdravstvenu zaštitu

Ustanova na čijem ste čelu, završila je proteklu godinu veoma uspješno: bez dugovanja, sa izmirenim obavezama i značajnim prihodom, o čemu najveći broj zdravstvenih ustanova može samo da sanja. Šta je uticalo na takvo poslovanje?

Činjenica je da, u društveno-ekonomskim prilikama kakve su u našoj državi i u okruženju, nije lako biti na čelu zdravstvene ustanove i imati dobre rezultate. Ja tom poslu pristupam sa najiskrenijim namjerama i dajem maksimum svojih mogućnosti, bez rezervi. Suština je da se mora svakodnevno balansirati između potreba građana, sa jedne strane, i skromnih

mogućnosti, sa druge. To nije ništa novo, u takvoj situaciji se nalazi i većina naših domaćinstava, i upravo tako ja shvatam svaku ustanovu – kao domaćinstvo; a ja se trudim da budem dobar domaćin.

Stanovništvu pojedinih dijelova naše zemlje prijeti potpuna nedostupnost zdravstvene zaštite budući da su neki domovi zdravlja pred zatvaranjem. Možete li, kao iskusan rukovodilac, nekim korisnim savjetom pomoći njihovoj re-vitalizaciji?

Iz mog ugla, to je jako ozbiljno političko pitanje. Demografska situacija u našoj republici je daleko od sjajne, a neka područja su posebno ugrožena i pod prijetnjom smo da pojedini dijelovi države ostanu nenaseljeni. Omogućiti uslove za život ljudima u tim područjima je od strateške važnosti, a jedan od osnovnih uslova je i omogućavanje zdravstvene zaštite. Mislim da bi trebalo, uzevši u obzir prethodno rečeno, nekim domovima zdravlja u slabo naseljenim dijelovima *progledati kroz prste* po pitanju njihovih finansijskih rezultata kako bi se obezbijedio opstanak stanovništva.

Zajedno sa grupom saradnika, napisali ste knjigu iz oblasti zdravstvenog menadžmenta u kojoj ste na

veoma ubjedljiv način obradili temu liderstva - ukazujući na značaj razvijanja sposobnosti za motivisanje drugih kako bi se vizije provele u djelo. Poklanjamo li dovoljno pažnje toj karakteristici ličnosti u svakodnevnom radu?

Liderstvu, kao osnovnoj karakteristici svakog uspješnog menadžera, poklanja se vrlo malo pažnje, a to je posebno izraženo u zdravstvu. Tako se i rodila ideja da bismo mogli obraditi tu temu. Primjećujem opštu sklonost da se

LJUDI SU VAŽNIJI OD USPJEŠNOG FINANSIJSKOG REZULTATA

Demografska situacija u našoj republici je daleko od sjajne, a neka područja su posebno ugrožena. Omogućiti uslove za život ljudima u tim područjima je od strateške važnosti, a jedan od osnovnih uslova je i omogućavanje zdravstvene zaštite. Mislim da bi trebalo, nekim domovima zdravlja u slabo naseljenim mjestima, progledati kroz prste po pitanju njihovih finansijskih rezultata kako bi se obezbijedio opstanak stanovništva.

zapaze dobri rezultati koje ostvaruje neki rukovodilac, ali rijetko ko povezuje te dobre rezultate sa određenim postupcima u rukovođenju. Moja želja je bila da objasnim da uspjeh ne dolazi slučajno, da mu uvijek prethodi niz dobro isplaniranih i realizovanih koraka. U Domu zdravlja Bijeljina smo ostvarili dobre rezultate prethodnih godina i zvuči neskromno kada ja to kažem, ali sam i nesebičan i podijelio sam svoja iskustva prezentujući primjere u pomenutoj knjizi. I dalje mislim da ima jako malo literature iz ove oblasti, a to, što smo moji saradnici i ja uradili, je mali doprinos.

U kojoj mjeri ste, kao poslanik u Narodnoj skupštini Republike Srpske, u mogućnosti da utičete na donošenje zakona iz oblasti zdravstva? Zakon o doktorskom radu još uvijek nije donesen, a usvojenim izmjenama i dopunama Zakona o zdravstvenoj zaštiti, nezadovoljni su i radnici i poslodavci, ali i pacijenti.

Skupština uvijek donosi odluke većinom glasova a moj glas je jedan. Ipak, ja sam ubijeden da u svakoj situaciji treba dati najviše od sebe. U skupštinskom radu aktivno učestvujem i skrećem pažnju na sve što mislim da bi moglo biti bolje, a mehanizam kojim raspolazem je diskusija na određenu temu. Zdravstvo



je moja oblast i sve akte iz te oblasti posebno obradim i diskutujem, predlažući amandmane, ali, kao što već rekoh, skupština odlučuje većinom glasova. Ipak, mislim da vrijedi čuti razmišljanje nekog ko poznaje tematiku, i ja ću nastaviti da se borim za bolje uslove u zdravstvu, kako za zaposlene tako i za korisnike zdravstvene usluge.

Komora doktora medicine Republike Srpske dodijelila vam je Hipokratovo priznanje – nagradu za uspješno rukovođenje i organizaciju rada. Činjenica je,

Doc. dr Zlatko Maksimović direktor je Doma zdravlja u Bijeljini, docent na medicinskim fakultetima u Foči i Banjaluci, a od 2010. godine je i poslanik u Narodnoj skupštini RS-a.

međutim, da mali broj ljekara u našoj zemlji dobija javne pohvale i priznanja - izuzimajući one esnafske - kao dokaz značaja profesije kojoj pripadaju. Da li je u pitanju nedostatak sluha društvene zajednice za djelatnost ljekara ili su takvom tretmanu najviše doprinijeli ljekari sami?

Mnogo mi znači to priznanje. Svakom prijaju pohvale,

a poseban značaj imaju one koje dolaze od kolega. Nažalost, svjedoci smo devalvacije vrijednosti u našem društvu, a nekako, u svemu tome kao da su ljekari prvi na udaru. Vjerovatno ima i ljekara koji doprinose takvom odnosu stanovništva, ali većina kolega radi svoj posao sa ljubavlju i željom da pomognu i upravo oni su najviše pogođeni nepravednim odnosom društva. Svima bi nam prijalo malo više poštovanja za to što radimo.

Željka Grabež Biuković

*Ljekarska greška i rad
etičkih odbora u ginekologiji
i akušerstvu u svjetlu novih
zakonskih propisa - tema je
simpozijuma koji je krajem
januara ove godine održan
u Beogradu u organizaciji
Akušerske sekcije Srpskog
lekarskog društva*

Beograd

PRESUDNA ULOGA VJEŠTAKA U UTVRĐIVANJU LJEKARSKE GREŠKE

U poređenju sa Zapadom, gdje je dominantna građanska odgovornost za stručne greške, kod nas je prisutna krivična odgovornost i kriminalizacija stručne greške kroz krivičnu odgovornost - istaknuto je na simpozijumu u okviru kojeg je iskustvo iz svoje sredine iznio veliki broj sudionika - pravnika, advokata i ljekara.

Tako je ugledni advokat iz Zagreba Josip Mađarić govorio o stanju u Hrvatskoj, u okviru predavanja pod nazivom *Odgovornost ljekara i zdravstvenih ustanova za naknadu štete - Medical malpractice*, potvrdivši da je problematika slična širom regiona, u šta se, kako kaže - uvjerio gostujući i raspravljajući sa kolegama u različitim krajevima bivše Jugoslavije. Pravni okvir za regulisanje ove oblasti je stari Zakon o obligacijama, pogotovo njegov dio o naknadi štete. Zdravstvena administracija u svom domenu nije mnogo napravila u cijelom našem regionu. Pitanje na koje je skrenuo pažnju je važnost postupka vještačenja. Sudija nije neko ko utiče na presudu nego je to vještak. U praksi je od krucijalnog značaja vještačenje i same kolege su te koje nas proglašavaju krivim, dobro

vještačenje je osnov svega. Osiguranje je takođe bilo tema ovog predavanja, a zaključak je da će se morati prihvatiti standardi zapada i da će osiguranje u skoroj budućnosti biti obavezno.

Doktor Medicinskog prava Hajrija Mujović Zornić iz Beograda održala je predavanje na temu: *Osvrt na nova zakonska rešenja u pogledu medicinsko-pravnih pitanja dijagnostike u ginekologiji i akušerstvu*. U prvom dijelu predavanja se osvrnula na zakonodavne tehnike koje su korištene u stvaranju zakona, o strukturi i značaju tzv. *Zojinog zakona*. Predmet ovog zakona je prevencija i dijagnostika genetskih bolesti, genetskih uslovljenih anomalija i rijetkih bolesti. Zakonom su obrađeni predmet i područje primjene, pojmovi, genetsko ispitivanje, genetske analize i usluge, prediktivna dijagnostika, prenatalna dijagnostika, postnatalna dijagnostika, načela zaštite genetskog i reproduktivnog zdravlja, genetske dužnosti i odgovornost ljekara, zabrana diskriminacije u postupku genetskog ispitivanja, zabrana selekcije pola, preventivne mjere, genetički *skrining*, korištenje i uništavanje genetičkih uzoraka, čuvanje u uklanjanje

rezultata genetičkog ispitivanja i analize, ciljana dijagnostika kod djece i odraslih, odgovornost za štetu koju pretrpi pacijent i kaznene odredbe za prekršaj.

Mnoge od navedenih tema i način na koji su obrađene nisu našle odobravanje među kolegama, a prof. dr Olivera Kontić Vučinić, sa Klinike za ginekologiju i akušerstvo iz Beograda, pojedine članove Zakona je posebno analizirala ukazavši na nepravilnosti sa medicinske strane.

Prof. dr Siniša Stojić iz Novog Sada je govorio o *Etičkim odborima i njihovom radu u svijetlu nove zakonske regulative*, napominjući da se sve prelama preko rada etičkih odbora. Mišljenja je da se predstavnici medicinske struke moraju više

uključiti prilikom tumačenja etičkih i pravnih dilema u perinatologiji. Opšti zaključak je da je Zakon o prevenciji i dijagnostici genetskih bolesti, genetski uslovljenih anomalija i rijetkih bolesti, donesen, ali se mora dopuniti.

Prof. dr Miloš Petronijević iz Beograda je govorio na temu: *Zašto kriviti akušera*, iznoseći statističke podatke i upoređujući ih sa iskustvima iz inostranstva.

Vrlo plodna diskusija i primjedbe, koje su se čule na ovom simpozijumu, dobra su osnova za pravni postupak kojim će se otkloniti nedostaci Zakona i omogućiti na najbolji način njegova primjena u praksi.

Dragana Mastalo

*Posjeta delegacije Društva doktora medicine Republike Srpske
Srpskom lekarskom društvu*

NEOPHODNA VEĆA STRUČNA SARADNJA

*Razmjennom informacija o stanju i problemima u funkcionisanju ovih
strukovnih udruženja, posjeta delegacije je doprinijela spoznaji o potrebi
veće međusobne saradnje koja će se ozvaničiti potpisivanjem memoranduma*

Delegacija Društva doktora medicine Republike Srpske u sastavu prof. dr Siniša Miljković (predsjednik Društva), prof. dr Gavrić Nikola (predsjednik Skupštine društva) i prof. dr Duško Vasić i prim. dr Milenko Krneta - posjetila je Srpsko lekarsko društvo u Beogradu petog februara ove godine.

Ispred Srpskog lekarskog društva sastanku su prisustvovali predstavnici na najvišem nivou: prof. dr Radoje Čolović – predsjednik SLD, prof. dr Pavle Milenković, prof. dr Nedeljko Radlović, prof. dr Dragan Dankuc te prof. dr Ljubica Đukanović.

Cilj sastanka je bio uspostavljanje boljih odnosa i veće saradnje između SLD-a i Druš-



tva doktora medicine RS-a. Na sastanku smo informisali jedni druge o stanju u oba društva te o problemima sa kojima se srećemo na terenu.

Predstavnici SLD-a su nas obavijestili o načinu funkcionisanja, organizaciji i načinima finansiranja društva te o učešću društva u kontinuiranoj medicinskoj edukaciji u Republici Srbiji. Naglasili su potrebu veće saradnje Komore doktora Srbije i društva i upoznali nas sa njegovom izdavačkom politikom (Srpski arhiv). Ukazali su takođe na potrebu veće saradnje SLD-a sa Društvom doktora medicine RS-a te na potrebu što veće saradnje naših specijalističkih udruženja sa sekcijama društva u Srbiji.

Naši predstavnici su sa druge strane ukazali na probleme sa kojima se susreće Društvo doktora medicine RS-a što se tiče same organizacije društva, finansiranja društva, funkcionisanja podružnica, problema u vezi sa našim časopisom *Scripta Medica*.

Kolege iz SLD-a su predložile da se pokuša formirati asocijacija specijalističkih udruže-

nja u okviru Društva doktora medicine RS sa ostavljanjem pune autonomije udruženjima, a da Društvo doktora bude krovna struktura sa određenim zajedničkim službama o kojima bi se dogovorili sa udruženjima. Taj prijedlog je i prihvaćen sa naše strane. Dogovoreno je i da se sa obe strane Drine radi na što jačem povezivanju naših specijalističkih udruženja i specijalističkih sekcija SLD-a.

Takođe je obećana i pomoć svake vrste oko našeg časopisa *Scripta Medica*, a dogovorena je i intenzivnija saradnja SLD-a i Društva doktora medicine RS-a u narednom periodu. Planirano je potpisivanje memoranduma o saradnji između SLD-a i Društva doktora medicine RS-a u Banjaluci u maju mjesecu ove godine, a tom prilikom bi istaknuti članovi SLD-a održali i predavanja u sklopu naše KME.

Zaključak sastanka je bio da je do njega trebalo doći mnogo ranije i da je ovo, nadamo se svi, samo početak buduće intenzivnije i plodotvornije saradnje.

Prof. dr Siniša Miljković



NEVESINJE

BOLNICA ZA ZEMLJAKE

Hoće li se ostvariti snovi Mihajla Labala, dobrotvora koji je gradeći bolnicu sanjao američko zdravlje u rodnoj Hercegovini?

Kada je u maju prošle godine akademik prof. dr Predrag Peško iz Beograda, zajedno sa svojim timom i osobljem nevesinjske bolnice, obavio komplikovan hirurški zahvat na jednjaku - bilo je jasno da ova bolnica raspolaže kapacitetima za izvođenje najkomplikovanijih hirurških zahvata. Nakon operacije koja je trajala osam časova, kada je pacijentu od dijelova tankog crijeva napravljen novi jednjak, dr Peško je vidno zadovoljan iskazao uvjerenje da će ova ustanova pružiti novi kvalitet u zdravlju Republike Srpske i iskazao spremnost da edukuje mlade kolege za izvođenje zahvata iz oblasti digestivne hirurgije.

Šteta je, što ktitor ove bolnice, Mihajlo Labalo, nije dočekaio ostvarenje svojih

snova i uvjerio se da sada u njegovom rodnom kraju ljudi imaju pristup savremenoj zdravstvenoj zaštiti. Ovaj Amerikanac hercegovačkog porijekla uložio je, preko svoje fondacije, sedam miliona maraka u izgradnju bolnice u Nevesinju. Izgradnja objekta počinje 2001. godine a prekinuta je 2007. godine, kada je gospodin Labalo preminuo. Tada je bilo završeno oko 60 posto započetih radova. Tokom 2009. godine njegova supruga nastavlja sa gradnjom da bi uz pomoć ministra zdravlja, Vlade RS-a i Predsjednika RS-a bolnica bila završena 2014. godine. Po završetku građevinskih radova fondacija ustupa zgradu na trajno korištenje JZU Bolnici Nevesinje.

Moderan objekat zdravstvene zaštite, površine 3600 kvadratnih metara, opre-

POVRATAK ZAVIČAJU

mljen je najsavremenijim aparatima za dijagnostiku i terapiju i posjeduje 51 bolesnički krevet. U organizacionom smislu radi se o dva odjeljenja, podijeljenih u šest odsjeka, te o službama za dijagnostiku i pravno-ekonomske poslove i pomoćno-tehničke poslove. U ustanovi je zaposleno četrnaest ljekara koji pružaju usluge iz interne medicine, ginekologije i akušerstva, pedijatrije, neurologije i hirurgije.

Osim operacije jednjaka i želuca, u nevesinjskoj bolnici se rade najkomplikovanije laparoskopije žučne kese. Sve to je navelo ministra zdravlja i socijalne zaštite Republike Srpske Dragana Bogdanića, da u ovoj ustanovi uoči značajan kapacitet koji

Mihajlo Labalo je rođen u selu Lukovac udaljenom dvadesetak kilometara od Nevesinja. Kao mladić otišao je u svijet trbuhom za kruhom, a u Americi je stekao imetak koji je velikim dijelom uložio u humanitarne svrhe. Ktitor je i crkve Sv. Dimitrija koja je izgrađena u kompleksu nove bolnice. Na njegovu inicijativu formirano je dobrotvorno društvo Hercegovina sa 25 članova koji stipendiraju djecu poginulih vojnika vojske Republike Srpske.

Umro je 2007. godine u obnovljenoj rodnoj kući i sahranjen u porti crkve Sv. Vasilija Ostroškog, čiju gradnju je također finansirao. Za istaknute zasluge i brojne humane akcije odlikovan je najvećim priznanjima Srpske pravoslavne crkve i Republike Srpske.

će, kako je izjavio prilikom nedavne posjete, izrasti u specijalnu bolnicu za bolesti digestivnog sistema što je napredak za čitav zdravstveni sistem Republike Srpske. Pacijenti više ne moraju da radi takvih zahvata idu u

Srbiju, jer im se adekvatno liječenje, uz pomoć vrhunskih timova iz Beograda i osoblja ove ustanove, može pružiti ovdje u nevesinjskoj bolnici.

PEDIJATRIJSKO ODELENJE BOLNICE TREBINJE

LEČIMO IH
ZNANJEM I
NEGOM

Uvek radimo tako da nam pacijenti i njihovi roditelji odu sa odelenja sa osmehom na licu i da se dugo ne vraćaju

Pedijatrijsko odeljenje Bolnice Trebinje ima četrnaest kreveta, četiri doktora, pet medicinskih sestara i naše male i najmanje pacijente; ponekad teško, ponekad dugo bolesne ali uvek zbrinute na vreme i dobro. Jer naša misija je: *zdrava deca što pre, što brže i što bezbolnije*. U ovoj bolnici, na ovom odelenju radili su doajeni pedijatrije prof. dr Dučić, dr Tomanović, dr Gutić - uvek sa istom željom - da deca što pre kući odu zdrava.

U toku odbrambeno-otadžbinskog rata nismo prekidali rad, već smo bili dislocirani na prvi sprat gdje je verovatnoća od direktnih i zalutalih projektila bila manja. Tada su nam stizali mali pacijenti (sa sada hrvatskog područja) sa cele linije fronta, iz zabačenih sela. Sećam se jedne devojčice od četiri godine koja je teško bolesna dovezena vojnim sanitetom, nađena slučajno u krševitoj zabiti iznad mora, sa glikemijom 54.7 mmol/l. Lečili smo je i posle par dana otišla je kući.



Na slici s leva na desno:
dr Biljana Suša, specijalizant pedijatrije, prim. dr Ljiljana M. Buha pedijatar neonatolog, dr Zoran Pudar, pedijatar endokrinolog, dr Ljiljana Šegrt, pedijatar.

Danas na ovom odeljenju radi edukovano osoblje sa bogatim iskustvom. Svi naši doktori su školovani na IMD-u u Beogradu i opredeljeni da je medicina zasnovana na dokazima - osnova našeg rada; a stalno inoviranje i dopunjavanje znanja cilj. Dva doktora su supspecijalisti endokrinolog i neonatolog, već više od petnaest godina i kao takvi jedini u regiji. Usko saradujemo sa našim kolegama u okruženju i uvek možemo dobiti pomoć ako zatreba. Stalni konsultant nam je doc. dr R. Kravljanac pedijatar-neurolog iz Beograda.

Da bi boravak našoj deci bio što lepši (i što kraći) zdušno se brine ceo tim doktora i medicinskih sestara. Uvek radimo tako da nam pacijenti (i njihovi roditelji) odu sa odeljenja sa osmehom na licu i da se dugo ne vraćaju. Oni dobiju dobre savete

za negu, i naučimo ih o zdravim oblicima života i ponašanja.

Celo pedijatrijsko odeljenje je solidno opremljeno i snabdeveno lekovima ali nikad dovoljno i uvek težimo ka višem, te planiramo razvoj u skladu sa savremenim tokovima. Opremljeni smo za neonatologiju kao pojačani sekundarni nivo - tri inkubatora i najsavremeniji transportni, reanimacioni topli sto, infuzione pumpe, foto-lampe, apnea-monitor i drugo. Za naših oko 400 (bolesnih) pacijenata godišnje i oko 300 zdravih beba i toliko njihovih roditelja, dostupni smo 24 sata.

Smešteni smo na trećem spratu bolnice koja je napravljena 1965. godine i vrlo oskudno renovirana do sada, te kuburimo sa prostorom i inventarom. Renovirali smo odeljenje 2009. godine

ličnim sredstvima i donacijama dobrih ljudi. Tada smo klimatizovali sve sobe za pacijente, renovirali kuhinju, krečili, farbali. Tako i danas za sve naše potrebe, da bi našoj deci bilo udobnije i komfornije iznalazimo načine i sredstva. Jer, često se čini da je briga za decu samo deklarativna i da su sve bolnice stvorene zbog hirurgije ili internog, a pedijatrija - to su mala odeljenja, mali pacijenti i male potrebe.

Stalnim napredovanjem u struci, trudimo se da nas i naša društvena zajednica prepozna kao potrebne, neophodne i primarne i tako združeni radimo na putu zaštite zdravlja naše dece.

Prim. dr Ljiljana M. Buha,
načelnik odeljenja
pedijatar-neonatolog

RAZGOVOR SA HIPOKRATOM

U ovom trenutku mi se Vi, gospodine Hipokrate, činite jedino primerenim za razgovor. Jer, tema se tiče nauke medicine za koju smatramo da ste joj Vi otac.

Ako nas gledate odozgo, onda znate koliko smo mi, vaši sledbenici napredovali u časnom poslu lečenja ljudi za ovih sedam vekova koliko nas deli.

Gospodine Hipokrate, ja sam u penziji posle 35 godina učenja i rada. Držala sam se Vaših načela, kao i velika većina mojih kolega. Stalno sam se usavršavala, nebrojene noći provela uz tuđu bolesnu decu često ostavljajući svoju i kad su bila bolesna. Grlila i mazila, lečila na najbolji mogući način svako kao da je moje. Tešila uplašene roditelje, objašnjavala, savetovala. Poštovala sam svoje kolege, od starijih učila, mlađe podučavala. Pratila sam napredak naše nauke, radovala se svakom saznanju, jer je ono značilo još više izlečenih i od smrti spasenih. Uvek sam bivala najzadovoljnija kad roditelji odvedu kući izlečeno dete.

Trebalo bi, g. Hipokrate, da danas budem smireno zadovoljna. Ali ja sam tužna, zbunjena, gotovo nesrećna. Jer neko zlo se nadvilo nad našu profesiju. Udarilo sa svih strana. I danas je poštovani oče, jako teško i neprijatno biti lekar. Vi sve to sigurno vidite

i znate da je bilo uvek onih sumnjičavih. Iako sam u penziji, ipak sam i dalje lekar i pokušavam bar sebi da razjasnim o čemu se radi.

Dešava nam se *circulus vitiosus*, kako biste to Vi rekli. Svi su demoralisani - i oni koji leče i oni koje leče. Opšte poverenje je ustupilo mesto opštoj sumnji. Istina je da se teško živi, ali svagda je tako bivalo, bar na ovim našim prostorima. Istina je, da je pre dve decenije bio rat, ali ovde se ratovalo bezbroj puta. Istina je da postoje gramzivi ljudi, čak i lekari, ali i toga je oduvek bilo. Šta je to onda što sad postoji, a pre ga nije bilo? I da li je to uzrok ovom jadnom stanju naše struke?

Danas postoji globalna komunikacija preko interneta. Sve većem broju ljudi je dostupno mnoštvo informacija, proverenih i neproverenih, dobronamernih i zlonamernih. Verujem da se medicinski neobrazovanom narodu teško izboriti sa tolikim informacijama, da ih zbunjuju, da neki više veruju rečima nekog tamo *stručnjaka* i znalca, nego svom lekaru, koji obasut njihovim pitanjima sa interneta neretko biva zatečen. Medicina je mnogo napredovala u svim segmentima i zaista je nemoguće

jednom čoveku, lekaru da sve prati. I počinje sumnja obostrana.

Druga opasna zamka je moćan medijski prostor, po pravilu usmeren na negativnosti, na greške, ali u maniru senzacionalističkog i *aferaškog* stila i uglavnom neproverenih činjenica. Nije zanemarljiv broj lekara na stubu srama završilo bez dokaza. Tu su i lavirinti nedoslednih i nepouzdanih laboratorijskih nalaza, zatim mnoštvo proizvoda farmaceutskih kuća sa neretko sumnjivim i nesigurnim dejstvom.

Gospodine Hipokrate, nije mi namera da ikog optužujem, niti da ikog branim, samo želim, u ovom razgovoru sa Vama, sama sebi da razjasnim ovo žalosno stanje. Iskreno mi je žao i kolega i bolesnih ljudi. I pitam se kako da se ponovo uspostavi odnos poverenja među njima, jer on je neophodan da bi lekari sa voljom, radošću i entuzijazmom radili svoj posao i da bi bolesnici sa poverenjem odlazili njima po pomoć. Naravno da su greške moguće i naravno da su takve greške najbolnije. Neka se ogrešeni kazne, ali neka se ne blati cela armija lekara koja časno radi svoj posao i u ovim vrlo komplikovanim uslovima. Mislim da od toga treba početi.

Mojim kolegama želim da ostanu verni zakletvi koju su dali, da svojim ponašanjem budu živi dokaz časnosti i uzvišenosti svoje profesije uprkos svemu. A bolesnim ljudima želim da povrate zdravlje u saradnji sa njihovim lekarima na obostrano zadovoljstvo.

Sa poštovanjem,

Prim. dr. Olivera Stanković, pedijatar u penziji

OSMIJEH

NAJKRAĆI PUT IZMEĐU DVA SRCA

Dobra komunikacija nije urođena osobina, ona se uči i unapređuje. Kada usvojimo dobre modele komunikacije, ona postaje vještina koja mijenja na bolje i naš ali i život svih oko nas



Prisustvujući nedavno jednom mučnom verbalnom incidentu među kolegama u ustanovi u kojoj radim, a i pročitavši nedavno u *Medcape*-u članak o odnosu primarne i sekundarne zdravstvene zaštite, počeo sam da razmišljam o tome kakvo je stanje kod nas po pitanju odnosa između medicinskog osoblja ali i medicinskog osoblja i pacijenata. Radio sam i na jednom i na drugom nivou i dobro upoznao način njihovog funkcionisanja, dobre i loše strane. Takođe, u nekoliko studijskih boravaka u bolnicama u Češkoj i Austriji, vidio sam kako ta komunikacija izgleda u uređenim društvima. Naravno da u vremenu u kojem se trenutno nalazimo, mnogi problemi dolaze zbog poznatih uzroka - sve starija populacija, samim tim sve veći broj pacijenata; nedost-

atak finansija za adekvatno finansiranje i unapređenje sistema; praćenje novih trendova brzinom kojom bismo to možda željeli. Na neke stvari ne možemo uticati. Međutim jedan od uzroka mnogih problema zavisi ipak od naše dobre volje - a to je način na koji komuniciramo sa drugim ljudima.

NEOPHODNA OBUKA IZ KOMUNIKACIJE

Znam da sam bio iznenađen kada su mi prijatelji, koji su se zaposlili u privatnom sektoru u drugačijoj djelatnosti, pričali kako bi brzo po dobijanju posla prolazili obuku iz komunikacije sa strankama, obično od strane profesionalnog trenera koji je najčešće psiholog po struci. Učili su ih kako da komuniciraju sa

nezadovoljnim, zahtjevnim strankama ili izlaze na kraj sa nekim drugim specifičnim ponašanjem. Govorili su mi koliko bi im ta obuka značila u daljem radu i koliko su potencijalno neželjenih situacija izbjegli zahvaljujući upravo toj obuci. Obuke iz komunikacije svakako nisu hir menadžmenta, već veoma uspješna formula koja daje fantastične dugoročne rezultate. Još od Dejla Karnaegija i njegovih kurseva javnog govora i komunikacije od prije više od stotinu godina, koje su završili mnogi danas uspješni ljekari, preduzetnici, menadžeri, kao što je recimo Voren Bafet, danas najbogatiji čovjek na svijetu. U jednom intervjuu je rekao kako je savladavanje vještine komunikacije i javnog govora za njega učinilo čudo. Zar nije onda čudno da medicinsko osoblje, barem u našoj zemlji, ne prolazi sličnu obuku iako komunicira sa mnogo zahtjevnijom populacijom u odnosu na ljude koji se bave prodajom televizora, automobila, namještaja, turističkih aranžmana? Možda je ovo pitanje danas još aktualnije, uzimajući u obzir sve specifičnosti naše situacije, nedavni rat, društvena previranja, ekonomsku situaciju itd. To kako ćemo se odnositi prema svojim pacijentima - da li ćemo ih dočekati namrgođena lica uz komentar koji odgovara takvom stavu ili ćemo ih dočekati sa osmijehom, riječju dobrodošlice - ostavljeno je na izbor nama samima i vjerovatno tome kakvo nam je raspoloženje taj dan.

Takav odnos, nažalost, čini da odlazak u dom zdravlja i bolnicu za neke pacijente predstavlja ruski rulet. Tako ne bi smjelo da bude tako. Domovi zdravlja, apoteke i bolnice, iako su u jednom zajedničkom zdravstvenom sistemu, funkcionišu dosta nezavisno jedan od drugih. Ono što ih veže su naravno pacijenti sa svojim uputnicama, otpusnicama i receptima. Koliko bi se potencijalnih problema i nesporazuma moglo riješiti, da ljekari jedni između drugih ne pričaju preko pacijenata, već da imaju slobodu da nazovu kolegu sa kojim zajedno dijele brigu o pacijentu i preko telefona obave kratku konsultaciju, koja može riješiti *more* nejasnoća.



KORISNO ZA OSOBLJE I ZA PACIJENTE

Koliko bi bilo manje gundanja od strane ljekara u bolnicama, zbog uputnica iz primarne prakse, da se samo jednom godišnje održi konsultacija direktora i/ili ljekara ustanova koje imaju najbliži kontakt o tome koje su to situacije koje najčešće smetaju osoblju jedne i druge ustanove. Da li treba pričati o tome koliko bi pacijenti bili srećniji da nemaju stalno problem ljekara koji između sebe ne pričaju? To nije samo nesrećan slučaj, već potencijalno i veoma opasan, jer dovodi u pitanje pravi kvalitet dijagnoze i terapije koju je pacijent dobio, a koji su pod znakom pitanja zbog možda potrebnih konsultacija između ljekara a koje nisu obavljene zbog pokvarenih interpersonalnih odnosa.

Sa druge strane, znanje da jednim kratkim razgovorom ili konsultacijom sa kolegom ili nekim drugim članom osoblja u svojoj ustanovi ili nekoj drugoj, možeš brzo i efikasno riješiti svoju nedoumicu, svakome daje dodatni osjećaj samopouzdanja i sigurnosti, koji nam u našem poslu uvijek treba.

Dobra komunikacija nije urođena osobina, ona se uči i unapređuje. Kada usvojimo dobre modele komunikacije, ona postaje vještina koja mijenja nabolje i naš ali i život svih oko nas. Komunikacija na kraju nisu samo riječi i ne kaže se bez razloga da je osmijeh najkraći put između dva srca. Nakon što nekome poklonimo naš osmijeh sve ostalo postaje lakše, jer je prvi kontakt uspješno ostvaren. Ostalo zavisi od našeg pozitivnog stava, koji se takođe treba izgrađivati, jer, iako nam taj dan možda nije najbolji u životu, ipak je prilika da ga učinimo mrvicu ljepšim za sebe i druge.

Dr Milan Gluhović

KONGENITALNE ANOMALIJE U REPUBLICI SRPSKOJ: KLINIČKE I EPIDEMIOLOŠKE KARAKTERISTIKE

Registri kongenitalnih anomalija počeli su se formirati osamdesetih godina prošlog vijeka, kada se uočila važnost kongenitalnih anomalija u strukturi morbiditeta i mortaliteta dojenčadi, te uvidio značaj podataka dobijenih ovakvim oblikom epidemiološkog istraživanja. U svijetu postoji organizacija ICBDMS (The International Clearinghouse for Birth Defects Surveillance and Research) koja sarađuje sa WHO, a u Evropi mreža regionalnih registara pod nazivom EUROCAT (European Registry of Congenital Anomalies and Twins), sa svojim specifičnim ciljevima i standardizovanom metodologijom.

Udruženje pedijataru Republike Srpske je, u okviru projekta *Kongenitalne anomalije u Republici Srpskoj: kliničke i epidemiološke karakteristike*, izvršilo registraciju djece rođene sa kongenitalnim anomalijama i hromozomskim aberacijama tokom 2015. godine na teritoriji naše zemlje. Registrovani su i prenatalno detektovani slučajevi zahvaljujući saradnji sa Udruženjem ginekologa RS-a. Projekat je finansiran od strane Fonda zdravstvenog osiguranja RS-a i trajao je tri mjeseca. Tokom tog perioda, članovi Udruženja su prema modelu EUROCAT-a prijavljivali slučajeve djece rođene sa kongenitalnim anomalijama putem obrazaca koji su sadržavali i pitanja koja su se odnosila na izloženost majke štetnim faktorima tokom trudnoće i provođenju profilakse. Na taj način dobili smo ne samo uvid u epidemiološku situaciju kada su kongenitalne anomalije u našoj zemlji u pitanju, već i informacije o

prisutnosti faktora rizika i raširenost mjera prevencije. Tokom trajanja projekta, putem stručnih predavanja, radio i tv emisija, te putem informacionih lifleta i novinskih članaka, skrenuta je pažnja medicinske i opšte javnosti na problem kongenitalnih anomalija i mogućnosti prevencije.

Projekat je obuhvatio cijelu Republiku Srpsku: Univerzitetski klinički centar RS-a, Opšte bolnice, domove zdravlja i privatne ambulante. Bili su pozvani svi pedijatri i ginekolozi, a u procesu registracije aktivno su učestvovala 52 ljekara, i to 46 pedijataru i 6 ginekologa. Oni su je poslali 755 prijava slučajeva kongenitalnih anomalija, od toga su 52 detektovane prenatalno.

Najviše je detektovano anomalija srca i velikih krvnih sudova (oko 40 posto), zatim anomalija genitourinarnog sistema (oko 20 posto) i anomalija ekstremiteta (oko 15 posto). Gledano u odnosu na

ukupan broj živorođenih tokom jedne godine, tokom 2015. godine bilo je nešto više od 4 posto djece koja su imala jednu ili više kongenitalnih anomalija je. Ovi rezultati, koji predstavljaju presjek trenutne situacije, ne odstupaju od rezultata autora sa drugih geografskih područja gdje od 3 do 5 posto živorođenih ima kongenitalne anomalije.

Udruženje pedijatara smatra da je neophodno nastaviti praćenje učestalosti kongenitalnih anomalija u našoj zemlji, jer se na taj način mogu pratiti i određeni teratogeni efekti koji nastaju poslije dužeg vremenskog perioda. Registracijom koja bi zaživjela u kliničkoj praksi bi se dobila dobro dokumentovana baza podataka bez koje nema unapređenja zdravstvene zaštite stanovništva.

IN MEMORIAM



LJILJANA STOJILJKOVIĆ

Specijalista opšte medicine iz Doma zdravlja Laktaši, dr Ljiljana Stojiljković, preminula je 10. februara 2016. godine. Rođena je 6. jula 1951. godine u Nišu, gdje se školovala i završila Medicinski fakultet 1978. godine. Već naredne godine dr Stojiljković se doselila u Laktaše. Pacijenti i kolege rado će se sjećati njenog vedrog lika i spremnosti da pomogne u rješavanju njihovih problema.



DRAGAN SORAJIĆ

U Trebinju je 26. januara 2016. godine preminuo prim. dr Dragan Sorajić, neuropsihijatar u OB Trebinje. Rođen je 7. oktobra 1952. godine u selu Grab u opštini Trebinje. Medicinski fakultet u Sarajevu završio je 1977. godine. Dr Sorajić je bio izuzetan stručnjak, naročito se isticao u oblasti socijalne psihijatrije, koja mu je omogućavala aktivan rad u zajednici na suzbijanju bolesti zavisnosti. Bio je načelnik službe Hitne pomoći, načelnik Odjeljenja psihijatrije OB, osnivač i načelnik Centra za mentalno zdravlje DZ u Trebinju. Oni koji su ga poznavali, rado će se sjećati topline njegovih riječi i sposobnosti da pomogne u najtežim situacijama.



*Dario Đukić,
specijalista pedijatrije, kardiolog*

Urođene srčane mane (USM) su najčešće kongenitalne bolesti novorođenčadi. Već decenijama su vodeći uzrok smrti novorođenčadi i dojenčadi sa urođenim bolestima. Od ukupnog broja USM oko 25 posto čine kritične USM. Iako se većina kritičnih USM manifestuje simptomatski ubrzo nakon rođenja, neke od njih ostanu maskirane, te se kasno dijagnostikuju.

UROĐENE SRČANE MANE

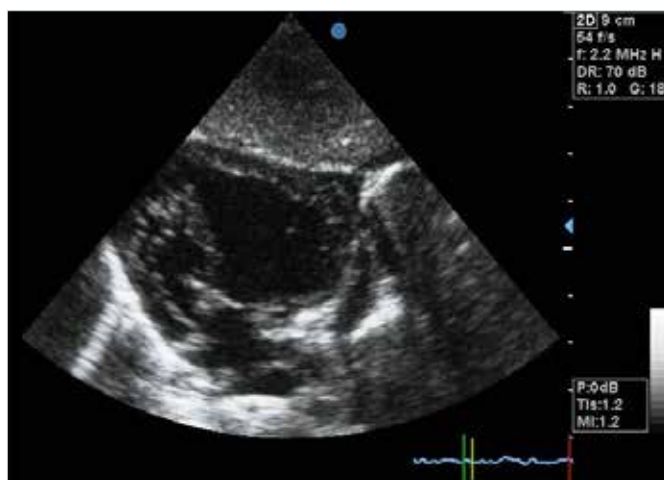
Tokom posljednjih decenija rezultati liječenja djece sa USM su znatno poboljšani sa napretkom korektivnih i palijativnih intervencija. Kod djece s kritičnom USM rizik morbiditeta i mortaliteta raste sa kašnjenjem u dijagnostici i liječenju. Imajući to u vidu, blagovremena detekcija i naknadne intervencije, naročito tokom novorođenačke hospitalizacije su neophodne kako bi se smanjila smrtnost od kritičnih USM. Etiologija USM je i dalje uglavnom nepoznata. Prevalenca USM novorođenčadi je oko 0.8 posto. Prevalenca je znatno veća, dva do tri puta, kod pretermanske novorođenčadi.

Da li će kritična USM biti detektovana po rođenju u bolnici ili posle nekoliko dana, nedelja ili mjeseci, na prvoj kontroli zavisi od mnogo faktora. Osnovni preduslov za ranu dijagnostiku USM je stručna osposobljenost pedijatarata i neonatologa ali i postojanje optimalnih uslova za kompletan i korektan

fizikalni pregled novorođenčeta. Odgovarajući anamnestički podaci i zapažanja fizikalnog pregleda treba da pobude sumnju na postojanje USM. Jednom pobuđena sumnja na postojanje USM pokreće dijagnostičku kaskadu. Neophodno je blagovremeno uključivanje dječijeg kardiologa u dijagnostiku i liječenje USM.

Ljekari Dječije klinike UKCRS-a već duži niz godina primjenjuju savremene smjernice u detekciji kritičnih USM što uz pravilnu interpretaciju nalaza, pulsne oksimetrije gornjih i donjih ekstremiteta, hiperoksija-testa, RTG srca i pluća, EKG, ehokardiografije omogućuje ne samo postavljanje dijagnoze već i procjenu kratkoročnog i dugoročnog rizika od morbiditeta i mortaliteta što je neophodna pretpostavka za planiranje liječenja, bilo ono konzervativno, interventno ili hirurško.

U Dječijoj klinici UKCRS posebno mjesto u ranoj detekciji USM zauzima prenatalni skrining metod fetalne ehokardiografije.



Jednokomorsko srce postnatalno



Fetalno jednokomorsko srce

Metoda se više od deset godina uspješno primjenjuje na odjeljenju dječije kardiologije. Preliminarni rezultati detekcije USM ovom metodom na našoj klinici su oko 20 posto kritičnih USM. Ako se ima u vidu raznolikost podataka o učestalosti detekcije kritičnih USM fetalnom ehokardiografijom, od 0 do 80 posto, sa zapadnoevropskim prosjekom od oko 43 posto, ne možemo biti nezadovoljni, imajući u vidu sveukupne tehničke i druge uslove a naročito ljudske resurse koji nam stoje na raspolaganju.

USM predstavljaju svakodnevni izazov pedijatrija i neonatolozima. U vrhunskim zdravstvenim ustanovama koje raspolažu značajnim ljudskim i savremenim tehnološkim resursima, izazovima se nastoji odgovoriti sistematičnim pristupom kroz kontinuiranu medicinsku edukaciju osoblja. Na taj

način je u poslednjih nekoliko decenija ostvaren veliki napredak u ranoj dijagnostici USM kod novorođenčadi i dojenčadi što je imalo za posledicu kako bolje rezultate liječenja tako i bolji kvalitet života djece sa USM.

U našim uslovima, neophodno je da se svim zdravstvenim ustanovama učine dostupnim bazične metode rane detekcije USM kroz edukaciju i tehničku podršku, kao što je pulsna oksimetrija ili hiperoksija test. Edukacijom medicinskog osoblja Dječije klinike UKCRS-a u eminentnim zdravstvenim centrima Evrope, uz povećanje nivoa svijesti o značaju rane dijagnostike USM, ostvareni su zapaženi rezultati u prenatalnoj i postnatalnoj dijagnostici i terapiji USM. U sklopu prenatalnog skrininga uloga ginekologa je od posebnog značaja u trijaži paci-

jenata. U poslednjih šest mjeseci u Dječijoj klinici, prenatalnim skriningom fetalnom ehokardiografijom, dijagnostikovano je troje novorođenčadi sa kritičnom USM, a postnatalno još osmoro novorođenčadi. Ukupno je dijagnostikovano 41 novorođenče sa USM, 30 sa acijanogenom i 11 sa kritičnom. Savremenim strukturalnim pristupom edukaciji ljekara uz primjenu i pravilnu interpretaciju dijagnostičkih metoda na našoj klinici se postižu optimalni rezultati rane detekcije USM. Na taj način, blagovremenim liječenjem, interventnim ili hirurškim metodama, smanjićemo rani i kasni morbiditet i mortalitet dječije populacije sa USM.



Imajući u vidu da je i do četvrtine maligniteta na dojci nasljedno, rano otkrivanje genskih mutacija koje mogu dovesti do kancera dojke i jajnika, najbolji je način predupređenja razvoja bolesti

GENETSKO SAVJETOVANJE

NASLJEDNI KARCINOM DOJKE

Redovni odlasci na kontrole i rano otkrivanje promjena, smanjuju rizik od dobijanja tumora dojke na minimum, dok je ranim otkrivanjem genetske predispozicije moguće spriječiti razvoj kancera u 95 posto slučajeva. Geni odgovorni za nastanak ova dva oblika tumora su BRCA 1 i BRCA 2, odnosno njihove mutacije. Vjerovatnoća da se ovakav gen prenese na dijete iznosi 50 posto. Utvrđeno je da će 20 posto žena koje nose BRCA mutacije razviti tumor dojke do 40. godine, 51 posto do 50. godine i 87

posto do 60. godine života. Pored toga, za žene koje imaju ovakav genetski faktor, postoji rizik da se tumor razvije na obje dojke, bez obzira što je u datom trenutku ljekar u zdravstvenoj ustanovi otkrio promjene samo na jednoj.

Za genetsko testiranje BRCA mutacija potreban je mali uzorak krvi, odnosno DNK dobijena iz nje, a rezultati su gotovi za 17 dana. DNK analizom, po prvi put je moguće na vrijeme saznati da li osoba nosi rizik od nasljednog kancera dojki. Važno je istaći da

DA LI I KAKO RADITI BRCA 1 I BRCA 2?

Prema savjetima naših genetičara, ukoliko ste se odlučili da uradite ovu analizu, potrebno je prvo da uradite BRCA 1 (cijena 1280,27 KM). Ukoliko je analiza na BRCA 1 imala pozitivan rezultat, onda se analiza BRCA 2 ne radi. Međutim ukoliko je BRCA 1 negativna, tada se preporučuje da se radi BRCA 2 i to ako pacijent ima pozitivnu porodičnu istoriju ili ako vaš ljekar smatra da postoji genetska predispozicija za nastanak.



nosioći mutacije imaju povećan rizik da se i pored uklanjanja tumora sa jedne dojke, on kasnije ponovo javi (ne kao metastaza) na drugoj. Ovakva pojava je kod sporadičnog odnosno nenasljednog kancera veoma rijetka.

Žena sa mutacijama BRCA gena može uraditi preventivnu mastektomiju, koja, iako je invanzivna, donekle čuva tkivo dojke, dok operacija već razvijenog karcinoma često zahtijeva daleko veće i dublje operativne zahvate (uklanjanje limfnog sistema, a vrlo često i povredu nerava). Ukoliko na vrijeme sazna za rizik, žena u skladu sa tim može planirati rađanje potomstva prije mastektomije, a potom i obnavljanje prirodnog izgleda dojki zahvaljujući napretku estetske rekonstruktivne hirurgije.

Faktori rizika su: tumor dojke kod jednog ili više bliskih rođaka (majka, sestra), rana pojava tumora dojke kod članova porodice (prije pedesete godine života), istorija tumora dojke u više od jedne generacije, tumor u obje dojke kod jednog ili više članova porodice, tumor pankreasa u porodici.

Zorica Đukić

*PR menadžer laboratorije
Konzilijum u Banjaluci*

Prednosti genetskog testiranja za BRCA mutacije:

1. Žene sa tumorom dojke mogu imati bolji odgovor na određene tretmane koji su posebno napravljeni za BRCA pozitivne pacijente.
2. Žene mogu preduzeti preventivne mjere da bi redukovale svoj rizik za tumor dojke ako je njihov test pozitivan za BRCA mutacije (kao što je promjena načina života u smislu ishrane, fizičke aktivnosti, redovnih samopregleda, čestih ljekarskih kontrola i mamografije)
3. Drugi članovi porodice mogu se testirati na BRCA mutacije (naročito djeca koja imaju 50 posto šanse da nasljeđe genetsku mutaciju koju nosi roditelj)

NI MUŠKI POTOMCI NISU POŠTEĐENI?

Mutacija BRCA gena je prenosiva i na muške potomke. Međutim, to ne znači da će oni u toku života razviti rak dojke ili neki drugi tumor sa kojim je BRCA gen povezan, već mogu biti tihi prenosilac ovakvih gena na svoje ženske potomke. Ipak, treba napomenuti da je utvrđena veza između mutacije BRCA gena i dobijanja raka prostate.



PRVE LICENCE

OD DECEMBRA 2015. DO FEBRUARA 2016. GODINE

- | | |
|--|--|
| 1. Bojan Gulić, <i>Banja Luka</i> | 16. Marko Lugonja, <i>Banja Luka</i> |
| 2. Dejan Čazić, <i>Banja Luka</i> | 17. Ljiljana Gajanin, <i>Kotor-Varoš</i> |
| 3. Aleksandar Subotić, <i>Doboj</i> | 18. Danijela Mitrović, <i>Srebrenica</i> |
| 4. Dušica Jokić, <i>Banja Luka</i> | 19. Ranko Škrbić, <i>Banja Luka</i> |
| 5. Vesna Simetić, <i>Foča</i> | 20. Sanja Trivunović, <i>Kotor-Varoš</i> |
| 6. Maja Švraka, <i>Gradiška</i> | 21. Ana Ivanković, <i>Gradiška</i> |
| 7. Perica Milaković, <i>Doboj</i> | 22. Svetlana Radovanović, <i>Brčko</i> |
| 8. Gordana Nikić, <i>Brčko</i> | 23. Milena Đuričić, <i>Doboj</i> |
| 9. Tomislav Ivanović, <i>Petrovo</i> | 24. Dragan Pejić, <i>Brčko</i> |
| 10. Slađan Miranović, <i>Brčko</i> | 25. Mirjana Šarčević, <i>Bijeljina</i> |
| 11. Gordana Kisić, <i>Brčko</i> | 26. Dalibor Spasojević, <i>Zvornik</i> |
| 12. Dijana Tomić Prodanović, <i>Teslić</i> | 27. Davor Rikić, <i>Zvornik</i> |
| 13. Božica Jović, <i>Modriča</i> | 28. Milijana Zubac, <i>Trebinje</i> |
| 14. Jovana Čavka, <i>Gradiška</i> | 29. Milkica Grabež, <i>Banja Luka</i> |
| 15. Danilo Paripović, <i>Banja Luka</i> | 30. Nevena Zekić, <i>Banja Luka</i> |

POŠTOVANE KOLEGICE I KOLEGE,

Već dugi niz godina naši rođaci, prijatelji, kolege, doktori medicine, odlaze i zapošljavaju se u različitim zemljama širom svijeta. Neki od njih su otišli davno, a neki nedavno. Pojedini su tamo dobili specijalizacije, a drugi su opet otišli kao specijalisti i zauzeli vrlo odgovorne pozicije u različitim bolnicama. Jedni su napredovali u struci, a drugi u nauci.

Komora doktora medicine bi željela da uspostavi kontakte sa svima njima i napravi registar naših kolega koji rade širom svijeta. Željeli bismo ih redovno informisati o događanjima u našem zdravstvenom sistemu. Voljeli bismo da kada dođu u stari kraj posjete Komoru doktora medicine, da organizujemo zajedničke sastanke, razmjenimo iskustva, da nam kroz predavanja prenesu svoja znanja i iskustva, da budu gosti u našim bolnicama i da organizujemo zajednička druženja.

Izvršni odbor Komore doktora medicine na svojoj poslednjoj sjednici se saglasio sa ovom idejom i dao nam jednoglasnu podršku.

Ovim putem pozivamo sve kolegice i kolege koji poznaju naše doktore koji rade u inostranstvu da se jave i pošalju nam njihove adrese i/ili e-mailove. Komora će stupiti u kontakt sa njima, redovno ih obavještavati i njegovati te veze i kontakte. Nadam se i vjerujem da će ta saradnja biti iskrena i na obostrano zadovoljstvo.

Srdačno vaš,

Predsjednik KDMRS
Prof. Dr Nebojša Jovanić



LASERSKA OPERACIJA

- korekcija kratkovidosti
- korekcija dalekovidosti
- korekcija astigmatizma

RETINOLOŠKE USLUGE

- liječenje dijabetičke retinopatije
- anti-VEGF u liječenju degeneracije žute mrlje
- liječenje dijabetičkog makularnog edema i tromboze očnih vena

UKLANJANJE MRENA

- operacija mreine (katarakte)
- ugradnja multifokalnih sočiva
- korekcija staračke dalekovidosti

SPECIJALISTIČKA OFTALMOLOŠKA KLINIKA SVJETLOST

0800 50 113 | 051 439 591 | 051 439 592

info@svjetlost-banjaluka.ba | www.klinika-svjetlost.ba

STRUČNI SKUPOVI BODOVANI OD STRANE CENTRA ZA KONTINUIRANU MEDICINSKU EDUKACIJU

Tema	Vrijeme održavanja	Mjesto održavanja	Broj bodova
• Udruženje hirurga RS-a Akutni pankreatitis: Nacionalni konsenzus dijagnostike i terapije	4.12.2015.	Banja Luka	4
• JZU Institut za zaštitu zdravlja RS-a Deficit joda i laboratorija za mjerenje joda u urinu u RS-u	4.12.2015.	Banja Luka	2
• Hemofarm Novi aspekti u liječenju respiratornih infekcija	10.12.2015.	Doboj	2
• Udruženje anesteziologa RS-a Primjena ultrazvuka u pedijatrijskoj anesteziji i intenzivno liječenje	10-12.12.2015.	Banja Luka	4
• JZU Institut za zaštitu zdravlja RS-a Deficit joda i laboratorija za mjerenje joda u urinu u RS-u	17.12.2015.	Prijedor	2
• Hemofarm Kardioprotekcija vs. gastroprotekcija	22.12.2015.	Prijedor	2
• Hemofarm Glaukom i savremena terapija glaukoma	12.2.2016.	Banja Luka	2
• JZU Bolnica Prijedor Antibiotska profilaksa	24.2.2016.	Prijedor	2
• Ministarstvo zdravlja RS-a Dijabetes forum Republike Srpske	24-25.2.2016.	Banja Luka	5
• Hemofarm Terapijski izbori u kardiovaskularnoj protekciji	26.2.2016.	Bijeljina	2
• Novartis Izazovi u dijagnostici i liječenju neuroendokrinih tumora (NET)	29.2.2016.	Banja Luka	2
• Alvogen Pharma d.o.o. Novosti u portfoliju <i>Alvogen Pharma</i> d.o.o.	3.3.2016.	Banja Luka	2
• Udruženje fizijatara RS-a Savremeni principi medicinske rehabilitacije	11.3.2016.	Banja Luka	3
• Udruženje hirurga RS-a Minimalno invazivni pristupi hirurgiji	11.3.2016.	Gradiška	4

OPATIJA

18. ESE TRENING KURS IZ ENDOKRINOLOGIJE,
DIJABETESA I METABOLIZMA

ENDOKRINOLOGIJA UZ MORE... ZIMI

U organizaciji Evropskog udruženja endokrinologa (ESE) od 25. do 28. februara održan je osamnaesti po redu trening kurs iz endokrinologije, dijabetesa i poremećaja metabolizma. Ovaj put, lokalni organizator bilo je Hrvatsko udruženje za endokrinologiju i dijabetes



Program trening kurseva je osmišljen od strane ESE-a, kako bi se prezentovale nove smjernice, analizirale nedoumice u kliničkom radu, ali i da bi se polaznici kurseva sreli sa piscima kliničkih preporuka i razmijenili mišljenja. Kurs se odvijao kroz deset sesija predavanja uz dve sesije prikaza kliničkih slučajeva. Na kraju kursa je održan je test sa pitanjima koja su spremali predavači - svako iz svoje oblasti.

Među brojnim zanimljivim predavanjima izdvojio bih izvrsnu sesiju o bolestima nadbubrega i neuroendokrinim tumorima u kojoj su Darko Kaštelan i Tatjana Isailović predstavili pristupe incidentalomima i neuroendokrinim tumorima. Debata o bolestima štitne žlijezde Virsinga i Petersa bila je presjek trenutnih saznanja i razlika u kliničkim vodičima. Neki od polaznika kursa su ostali zbunjeni brzinom kojom su promijenjeni neki stavovi.

Sesija o Kušingovom sindromu, koju su vodili Trejner, Tot i Cagarakis, je bila posvećena i novim-starim dilemama: *da li je potrebno liječiti supklinički Kušingov sindrom?* Sesija o dijabetesu, koju su vodili Vijum, Baretić i Zavrtnik, predstavila je nove smjernice za krvni pritisak u dijabetesu tipa 2 i uticaju OAD-a na kardiovaskularni rizik.

Od nekliničkih tema ovog kursa, istakao bih diskusiju o tome da li je potrebno da odjel endokrinologije ima ležće pacijente. Pomalo iznenađujuće je da neki veliki centri (npr. Šefild) imaju par bolesničkih kreveta, dok mnoge druge ustanove nemaju ni jedan. U slučaju potrebe za hospitalizacijom radi ispitivanja (npr. 48-satni testovi) oni koriste krevete drugih odjela, a i to je relativno rijetko.

Organizatorima kursa sve pohvale za organizaciju. Samo da nije kišilo...

dr Dušan Biuković

BEČ

NAUČNA KONFERENCIJA O PREVENCIJI I TRETMA NSKIM OPCIJAMA BOLESTI ZAVISNOSTI

U Beču je pod pokroviteljstvom Kancelarije Ujedinjenih nacija za pitanja droge i kriminala (UNODC), održana Naučna konferencija o prevenciji i tretmanskim opcijama vezanim za bolesti zavisnosti odnosno zloupotrebu psihoaktivnih supstanci. Promocija novih tretmanskih opcija baziranih na naučnim dokazima bila je glavni cilj ove konferencije. Inače, UNODC je globalni lider u borbi protiv nezakonitog prometa drogom i međunarodnog kriminala.

Na konferenciji su bili prisutni predstavnici 84 zemlje svijeta, a ispred Bosne i Hercegovine su učestvovali dr Višnja Banjac, psihijatar Klinike za psihijatriju i Ognjen Zekić, šef Odsjeka za suzbijanje zloupotrebe opojnih droga pri Ministarstvu bezbjednosti Bosne i Hercegovine.

UNODC procjenjuje da je, na globalnom nivou, između 149 i 272 miliona ljudi, ili od 3,3 posto do 6,1 posto stanovništva, starosti od 15 do 64 godine, koristilo ilegalne supstance bar jednom u prethodnoj godini. Stope prevalencije kod upotrebe droga su generalno ostale stabilne tokom posljednje decenije. Najmanje 85 miliona odraslih Evropljana je koristilo nedopuštene droge u nekom trenutku u svom životu, što predstavlja oko četvrtinu odrasle populacije u Evropi. Većina zemalja izvještava o upotrebi kanabisa (77

miliona), dok su procjene o upotrebi drugih vrsta droga tokom života mnogo niže: 14,5 miliona za kokain, 12,7 miliona za amfetamine i 11,4 miliona za ekstazi. Heroin je glavni opijat koji se koristi u Evropi. Prevalenca opijata (uglavnom heroin) u Evropi se procjenjuje na 0,6 posto stanovništva starosti od 15 do 64 godine, ili između 3,1 i 3,5 miliona ljudi. U Evropi, kanabis predstavlja drogu koja je najčešći glavni razlog prvom pristupanju liječenju zavisnosti o drogama. Upotreba kanabisa može biti u rasponu od povremene do redovne i zavisničke upotrebe. Upotreba kanabisa sa učestalošću od dvadeset ili više dana u prethodnom mjesecu smatra se dnevnom ili skoro svakodnevnom upotrebom. Na temelju istraživanja opšte populacije stanovništva procijenjeno je da gotovo 1 posto odraslih Evropljana spada u grupu dnevnih ili skoro svakodnevnih konzumenata kanabisa. U pogledu novih psihoaktivnih supstanci tzv.

Kancelarija Ujedinjenih nacija za pitanje droga i kriminala je osnovana 1997. godine spajanjem Programa UN za kontrolu droga (United Nations Drug Control Programme) i Centra za sprečavanje međunarodnog kriminala (Centre for International Crime Prevention), i funkcioniše u cijelom svijetu kroz ekstenzivnu mrežu kancelarija u državama članicama.



legal highs, iako se čini da je, ukupno gledajući, upotreba novih psihoaktivnih tvari ograničena, brzina pojavljivanja novih droga nije u opadanju. Izvještaji podneseni u sistem ranog upozoravanja Evropske Unije pokazuju da se na evropskom tržištu još uvijek povećava i količina i raznolikost novih psihoaktivnih supstanci. U 2014. godini prvi je put otkrivena 101 nova psihoaktivna supstanca i zanimljivo je napomenuti da nove droge koje dolaze na tržište, uglavnom sintetski kanabinoide, stimulansi, halucinogeni i opioidi, oponašaju postojeće tvari. Uprkos poboljšanjima u praćenju

akutnih šteta povezanih s upotrebom droga, sužene mogućnosti u tom području i dalje ograničavaju naše uvide u javnozdravstvene posljedice povezane ne samo sa novim psihoaktivnim tvarima nego i sa obrascima savremene konzumacije droga. Inače, konferencija je poslužila i kao uvod u predstojeći UNGASS (*The UN General Assembly Special Session on drugs*) koji će se održati u Njujorku, u aprilu 2016. godine.

*Dr Višnja Banjac, psihijatar
Klinika za psihijatriju*



*U svijetu posmatranja
rizik će poslužiti
samo onima čiji je um
spreman – čuvena je
rečenica kojom je
Luj Paster opisao
samu srž pronalazaštva*

PIONIR MIKROBIOLOGIJE

Luj Paster je rođen u malom mjestu Dol 1822. godine u regionu Jura u istočnoj Francuskoj, kao sin siromašnog kožara. Odrasta u gradu Arboa da bi, zahvaljujući svojoj neobičnoj darovitosti, završio studije hemije, fizike i kristalografije na elitnim školama u Parizu. Ubrzo postaje mladi profesor na univerzitetu u Strazburu a nakon toga postavljen je za dekana Univerziteta nauka u Lilu.

Prva naučna istraživanja ovog hemičara i mikrobiologa odnosila su se na vinsku kiselinu i prelamanja svjetlosti na primjerima polarizacije. Nastavio je bavljeno polarizacijom i kristalima, da bi eksperimentalno dokazao pojavu koja je danas poznata u nauci kao *hiralnost*. Prvi otkriva asimetriju kristala.

Svoja interesovanja ubrzo će usmjeriti ka imunologiji. Interesuje se za proces fermentacije vina. Paster je prvi otkrio da je proces fermentaci-

je rezultat aktivnosti mikroorganizama. Dokazao je da fermentacija nastaje usljed prisustva bakterije u namirnicama, a destilacijom vina na 57 stepeni celzijusa dolazi do procesa, koji danas služi kao najčešća metoda konzerviranja i svi ga znamo pod imenom *pasterizacija*. On je svojim postupcima poboljšao proizvodnju vina i piva, a takođe je značajno pomogao industriji svile u sprečavanju štetnog dejstva svilenog crva. Uočio je i postojanje aerobnih i anaerobnih mikroorganizama i dokazao je da vazduh sadrži mikroskopom vidljive organizme. Postavio je teoriju da su mikroorganizmi odgovorni za

pojavu bolesti kod ljudi i na taj način pokrenuo razvoj antiseptičkih metoda u hirurgiji. Primjena postupka pasterizacije umnogome je dovela do suzbijanja širenja tada još uvijek fatalne tuberkuloze. Paster je, takođe, zaključio da se sterilisani materijali, koji se ne izlažu vazduhu, ne kontaminiraju, dok se materijali izloženi vazduhu zagađuju i kvare.

Eksperimente je nastavio koristeći domaće životinje. Zarazio je ogleđnu grupu pilića oslabljenim bakterijama, izazivajući im tako pileću koleru. Da bi mu u sljedećem krugu, kada je pokušao opet da zarazi iste te piliće, pokušaj propao, jer je prvobitno inficirane oslabljenim sojem bakterija

učinilo da pilići postanu imuni na ovo oboljenje - pilići su razvili imuni sistem. Na taj način otkrio je vakcinu i Luju Pasteru možemo zahvaliti što se vakcinišemo od malih nogu. Takođe, za antraks teško da bismo čuli da nije bilo skorašnje histerije u SAD-u, a Paster se borio protiv stočnog antraksa svojim meto-



dama vakcinacije još sredinom XIX vijeka.

Njegov pronalazak vakcine protiv bjesnila smatra se revolucionarnim. Luj Paster je proizveo prvu vakcinu protiv bjesnila koristeći osušenu kičmenu moždinu bjesnilom zaraženih zečeva. Ovu metodu je pronašao i na psima isprobao Pasterov kolega Emil Ru. Vakcina je prvi put, i to uspješno, primijenjena 6. jula 1885. na devetogodišnjem dječaku Jozefu Majstneru kojeg je ugrizao bijesan pas. Paster mu je dao vakcinu i dječak je preživio. Vijest se proširila i već sljedeće godine vakcinisano je oko 2500 pacijenata. Fatalnih slučajeva bilo je ispod 1 posto. Ovi Pasterovi uspjesi stvo-

rili su naučnu i tehničku osnovu mnogim drugim naučnicima da stvore vakcine za desetine drugih oboljenja i bolesti.

Godine 1888. osnovao je čuveni institut u Parizu koji je docnije nazvan po njemu. Umro je u blizini Pariza 1895. godine od posljedica nekoliko moždanih udara i sahranjen je sa najvišim državnim počastima u svom institutu. Isti onaj dječak Majstner kojem je Paster spasio život, docnije je postao čuvar u Pasterovom institutu i kada su Nijemci okupirali Francusku 1940. godine, pokušali su ga natjerati da otvori Pasterov grob, što je Majstner odbio, radije izvršivši samoubistvo.

Luj Paster je osnivač naučnih grana mikrobiologije i stereochemije i dao je veliki doprinos otkrivanju uzročnika i razvoja bolesti i razumijevanju procesa sticanja imuniteta. Iza sebe je ostavio otvorena vrata savremenoj medicini a njegov rad je doveo do eliminacije niza zaraznih oboljenja. Posljedično je došlo do značajnog produženja prosječnog životnog vijeka a time i povećanja ukupnog broja stanovnika na zemlji. Danas su krateri na Mjesecu i Marsu nazvani po njemu, a u Vijetnamu, jedna od rijetkih ulica koja je zadržala naziv i poslije okončanja francuske okupacije, nosi upravo njegovo ime.

Mladen Keleč

SLOBODAN GRAHOVAC,
SPECIJALISTA GINEKOLOGIJE
I AKUŠERSTVA IZ BANJALUKE



SPORT ME OPUŠTA I DAJE SNAGU ZA SVAKODNEVNI RAD U BOLNICI

Od trinaeste godine, kada je počeo da trenira u Vaterpolo klubu *Celuloza*, do danas, ne izlazi iz bazena. Živeći na Adi u blizini bazena fabrike *Incel*, nekad jedinog bazena u Banjaluci, osjećao se privilegovanim jer je brzo stizao do mjesta na kojem se osjećao kao riba u vodi. Život mu je, nekako, bio vezan baš za tu lokaciju jer su mu u *Incelu* radili roditelji. Vremena su se promijenila; raspao se *Incel*, ugasio Vaterpolo klub *Celuloza* dok je na lokaciji starog bazena izgrađen gradski olimpijski bazen u kojem i dalje provodi mnogo vremena - sada kao trener i predsjednik Vaterpolo kluba *Banjaluka*.

Samo sam prve dvije godine studija na Medicinskom fakultetu u Banjaluci morao zbog obaveza da prekinem treninge, ali sam se kasnije bolje organizovao i vratio omiljenom sportu, kaže Slobodan Grahovac, specijalista ginekologije i akušerstva iz Kliničkog centra u Banjaluci. *Zahvaljujući sportu ne pamtim kad sam bio bolestan a pomaže mi da izdržim i naporan svakodnevni rad u bolnici. Srećan sam što radim dva najljepša posla: kao ljekar, svakodnevno pomažem dolasku djece na svijet; kao trener opet*

sam u kontaktu sa mladim ljudima čija me energija revitalizuje i od kojih uvijek imam šta da naučim. Posebno naglašava značaj sporta za mlade u današnjim uslovima, kada se mnogo vremena provodi pred računarima i u kaficima i zalaže se za otvaranje bazena bliže centru grada radi lakše dostuposti za djecu i roditelje. To je sport u kojem nema materijalne koristi, ali ima mnogo zadovoljstva; to je način da se osnaži duh i tijelo. Bodreći mlade ljude otvara im put ka pobjedi, kao što im nerijetko ukazuje - da je *poraz pobjeda ako iz njega izvuku neke pouke.*

O finansijama ne priča mnogo, iako su one bitna stavka za razvoj kluba. Nešto novca koji se dobija od lokalne zajednice i ministarstva, dopuni se sa još ponekom donacijom koju pronade njegov kolega Nebojša Lazić, nezvanični marketing-menadžer kluba - kojem je vrlo zahvalan! Tako lakše organizuju klupska putovanja, obezbijede bolji smještaj ili novu opremu za igrače.

Pored funkcija trenera i predsjednika kluba, Grahovac obavlja dužnost predsjednika Vaterpolo saveza Republike Srpske, a sljedeće godine će postati i predsjednik Vaterpolo saveza Bosne i Hercegovine.



Vaterpolo je sport intelektualaca

Vaterpolo je prvi kolektivni sport koji je promovisan na Olimpijskim igrama 1904. godine. U anglosaksonskim zemljama ima mnogo ženskih vaterpolo klubova, a kao predmet se uči u školama. Prva vaterpolo utakmica u Banjaluci održana je 1956. godine, dvije godine prije mog rođenja - kaže Grahovac. U to doba vaterpolo su pretežno igrali mladi intelektualci, Banjalučani koji su studirali u Zagrebu.

Mnogo je planova i već dogovorenih utakmica, jer se VK *Banjaluka* takmiči u Prvoj B ligi Srbije, a s nestrpljenjem se očekuje utakmica u maju ove godine, između reprezentacija Srbije i Crne Gore, koja je repriza finala nedavno održanog evropskog prvenstva. To će, kaže Grahovac, na najbolji način promovisati svu ljepotu ove dinamične ekipne igre.



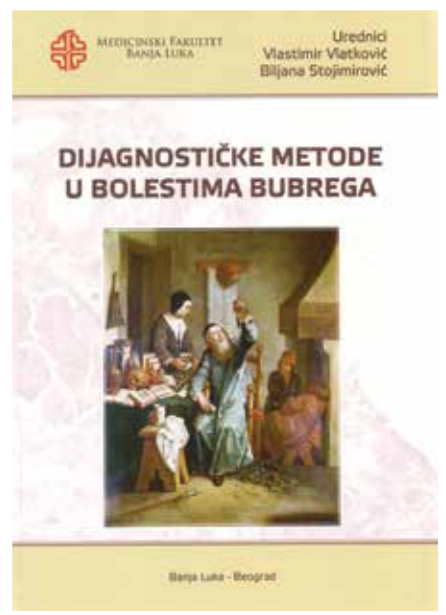
Prim. Dr Drago Vladčić, (1957)
-otorinolaringolog;
-Foča

Progovor

*Ne bih progovorio klasno
Najviša mora kad me mori
Da nešto samo moje
Iz mene ne progovori*

*Nebih progovorio ni strasno
Najviša kad dirne me sreća
Da čežnja za nečim blaženim
Od svega nije veća*

*A kad progovorim tiho
Lirskim jezikom u svoje ime
Čini mi se najdalje odjekuju
Poneki stihovi i moje rime*



Vlastimir Vlatković, Biljana Stojimirović:
DIJAGNOSTIČKE METODE U BOLESTIMA BUBREGA
 Medicinski fakultet, Banja Luka, 2015. godine

PUTOKAZ DOBRE KLINIČKE PRAKSE

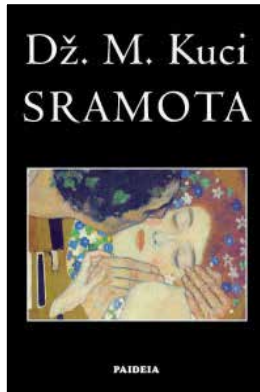
U želji da na pregledan i sveobuhvatan način opišu osnovne i napredne dijagnostičke metode, koje se danas primjenjuju u dijagnostici i liječenju bolesti bubrega grupa eminentnih stručnjaka iz Banjaluke i Beograda pripremila je monografiju *Dijagnostičke metode u bolestima bubrega*, koja će sasvim sigurno biti od velike pomoći kliničkim ljekarima, specijalizantima, studentima medicine i svima onima koji imaju potrebu za preciznim i pouzdanim priručnikom dobre kliničke prakse. Vođeni činjenicom da svaki deveti stanovnik ima neki oblik oštećenja bubrega i da se taj broj povećava sa odmaklom životnom dobi (naročito uz prisustvo hipertenzije i dijabetesa), autori su prepoznali potrebu za boljim poznavanjem postojećih i novih dijagnostičkih metoda i njihovim tumačenjem.

U knjizi su na sistematičan način obrađene sljedeće oblasti: *Epidemiologija bolesti bubrega i značaj dijagnostike bolesti bubrega*; *Simptomi i znaci bubrežnih bolesti* (autori poglavlja su: Dragan Vojvodić i Ivona Risović); *Ispitivanje funkcije, imunološka i*

mikrobiološka dijagnostika bolesti bubrega (Jasna Trbojević Stanković, Biljana Stojimirović, Vlastimir Vlatković, Andreja Figurek i Maja Travar); *Ultrazvučna dijagnostika bolesti bubrega* (Branislav Gašić i Goran Topić); *Radiološka dijagnostika bolesti bubrega* (Saša Vujnović) *Nuklearno-medicinska dijagnostika* (Milan Skrobić); *Biopsija bubrega i patohistološka dijagnostika* (Milorad Grujičić i Aleksandra Salapura); *Dijagnostika malignih tumora bubrega* (Zoran Džamić, Vladan Dimitrijević, Bogomir Milojević) i *Specifičnosti dijagnostike bolesti bubrega kod djece* (Snežana Petrović-Tepić).

Ova vrijedna monografija na određen način prevazilazi zacrtane ciljeve autora, te prema riječima jednog od recenzenata Snježane Popović Pejičić - ne predstavlja samo prikaz dijagnostičkih metoda, već je u mnogim segmentima mnogo više od toga. Povezujući određena stanja sa terapijskim mogućnostima i prognozom bolesti, ova knjiga je putokaz dobre kliničke prakse.

ŽGB



Dž. M. KUCI: SRAMOTA

Izdavač: Paideia, Beograd, 2003. godine

POSILIJE APARTHEJDA

Kratko, ali monumentalno i potresno djelo koje počinje skandaloznom ljubavnom aferom, da bi se nastavilo kao besprijekoran portret zemlje koja nepovratno tone u civilizacijski kaos dok na dubljim slojevima priča prerasta u suptilnu parabolu o upotrebi i zloupotrebi moći - između bijelaca i crnaca, muškaraca i žena, ljudi i životinja. Preciznom i oštrom rečenicom Kuci korak po korak, formira izuzetno jezgrovit tekst.

Nagrađivani roman južnoafričkog nobelovca Džona M. Kucija *Sramota* bavi se paradoksalnom situacijom u kojoj se našla Južna Afrika poslije ukidanja sistema aparthejda. Pisac nas vodi u srce tinjajućeg sukoba rasno podijeljenih južnoafričkih zajednica i društvenih klasa; sukob brutalnog, vitalnog, konačno oslobođenog afrikanstva i sofisticiranog, ali umirućeg bjelačkog, evropskog identiteta. *Sramota* je prozna bravura o zemlji i društvu u rasulu koje donosi moralno ispravnu odluku - da ukine vjekovnu potlačenost crnačke većine - ali ne umije da se suoči sa teškim posljedicama sopstvene, progresivne odluke.

Glavni lik i narator je Dejvid Luri, razvedeni pedesetdvođišnji profesor književnosti, povučen iz *stvarnog života* u sebe i svoj kultivisani hedonizam; indiferentan, cinično nezainteresovan za budućnost društva kojem pripada, iako duboko svjestan njegovog neu-

mitnog odumiranja. Postepeno tone u poročnost sve dok ne prekrši društveni tabu; upušta se nedoličan odnos sa jednom od svojih tamnopusutih studentkinja. Razotkriven, on prihvata kaznu ali odbija da se javno izvini. Akademska zajednica kojoj je do tada pripadao, licemjerno ga odbacuje, slijepo se držeći krute političke korektnosti. Luri, iako nije prekršio nikakav građanski zakon, biva odbačen i prokažen; napušta grad i polazi na putovanje kroz prostranstva ruralne, poludivlje Afrike u namjeri da obnovi zapušteni odnos sa već odraslom kćerkom Lusi. Uključuje se u njen usamljeni farmerski život sa nekoliko pasa, daleko od sigurnosti bjelačkih urbanih enklava, među sve agresivnijim crncima. Brutalan obrt nastaje kada banda mladih crnačkih tinejdžera siluje i premlaćuje Lusi, pokušava da ubije Lurija i objesno ubija njihove pse.

Postepeno suočavanje dvoje zlostavljanih ljudi sa teškom traumom

postaje centralna linija ove intrigantne priče i razvija se u metaforu dugog i bolnog osvješćenja kroz koje prolazi savremeno južnoafričko društvo. Luri, pokušavajući da se obračuna sa nasilnicima, ulazi u sukob sa lokalnom crnačkom zajednicom koja neskriveno štiti silovatelje; dok mlada i mnogo teže povrijeđena i ponižena Lusi, krijući od oca neželjenu posljedicu silovanja, ipak lakše i odlučnije prihvata novu realnost njihovih života. Naime, ona donosi radikalnu odluku da, iako je u drugom stanju ostala protiv svoje volje, ipak rodi dijete oca nasilnika. I povrh svega, da nastavi život u okviru zajednice kojoj bojom kože ne pripada. Kucijev roman otvoreno postavlja politički nekorektno ali neizbježno pitanje: da li je uopšte moguće pomirenje između dvije toliko različite kulture i načina života? Odgovor na to pitanje ponuđen je u romanu i nije negativan.

MK

DŽ. M. KUCI spada u red vrhunskih pisaca književnosti na engleskom jeziku. Rođen je u Kejptaunu 1940. godine. Od 1974. objavio je osam romana i više knjiga eseja. Dvostruki je dobitnik je Bukerove nagrade i Nobelove nagrade za književnost 2003. godine. Najuspješnija djela: *Iščekivanje varvara* (1990), *Zemlja sumraka* (1999) *Majstor iz Petrograda* (1997), *Dečaštvo* (1999), *Fo* (1986), *Elizabet Kostelo* (2003).

KONGRESI

ALERGOLOGIJA/IMUNOLOGIJA

European Academy of Allergy and Clinical Immunology Annual Congress

- Datum: 11–15 Juni 2016
- Mjesto održavanja: Vienna, Austria
- Website: <http://www.eaaci2016.org/>

Allergies (3rd annual Allergies conference)

- Datum: 6–7 Juli 2016
- Mjesto održavanja: LONDON, United Kingdom
- Website: <http://www.smi-online.co.uk/>

ANESTEZIOLOGIJA/URGENTNA MEDICINA

8th World Congress of the World Institute of Pain (WIP 2016)

- Datum: 20–23 Maj 2016
- Mjesto održavanja: New York, United States
- Website: <http://www.wip2016.kenes.com/>

Pain Therapeutics

- Datum: 23–24 Maj 2016
- Mjesto održavanja: London, United Kingdom
- Website: <http://www.smi-online.co.uk/>

Euroanaesthesia 2016

- Datum: 28–30 Maj 2016
- Mjesto održavanja: London, United Kingdom
- Website: <http://euroanaesthesia2016.esahq.org/>

Continuing Airway & Respiratory Education (CARE) convention 2016

- Datum: 13–14 Juni 2016
- Mjesto održavanja: Coventry, United Kingdom
- Website: <http://www.care2016.co.uk/>

Edinburgh Anaesthesia Festival 2016

- Datum: 17–19 Avgust 2016
- Mjesto održavanja: Edinburgh, United Kingdom
- Website: <https://www.eafest.org/joom2/>

16th World Congress of Anaesthesiologists

- Datum: 28 Avgust – 2 Septembar 2016
- Mjesto održavanja: Hong Kong, Hong Kong
- Website: <https://www.wca2016.com/>

KARDIOLOGIJA

ATVB PVD 2016 (Arteriosclerosis, Thrombosis and Vascular Biology | Peripheral Vascular Disease)

- Datum: 4–6 Maj 2016
- Mjesto održavanja: Nashville, United States
- Website: <http://professional.heart.org/>

SECPC - Congreso Nacional Cardiología Pediátrica y Cardiopatías Congénitas

- Datum: 19–21 Maj 2016
- Mjesto održavanja: Valladolid, Spain
- Website: <http://www.congreso-secpc.com/>

European Society of Cardiology - Heart Failure

- Datum: 21–24 Maj 2016
- Mjesto održavanja: Florence, Italy
- Website: <http://www.escardio.org/>

European Atherosclerosis Society 2016

- Datum: 29 Maj – 1 Juni 2016
- Mjesto održavanja: Innsbruck, Austria
- Website: <http://www.eas2016.kenes.com/>

World Congress of Cardiology & Cardiovascular Health 2016

- Datum: 4–7 Juni 2016
- Mjesto održavanja: Mexico City, Mexico
- Website: <http://www.world-heart-federation.org/>

Cardiovascular Prevention in Pre-Elderly and Elderly Individuals (CPPEI 2016)

- Datum: 30 Juni – 2 Juli 2016
- Mjesto održavanja: Bratislava, Slovakia
- Website: <http://www.cardioelderly.org/>

PULMOLOGIJA

The 2016 Respiratory Health Summit

- Datum: 24–26 Maj 2016
- Mjesto održavanja: London, United Kingdom
- Website: <http://lifescienceevents.com/>

2016 TB Summit

- Datum: 21–23 Juni 2016
- Mjesto održavanja: London, United Kingdom
- Website: <http://lifescienceevents.com/>

Pneumo Update Europe

- Datum: 24–25 Juni 2016
- Mjesto održavanja: Prague, Czech Republic
- Website: <http://pneumo-update-europe.eu/>

15th International Congress on Pediatric Pulmonology (CIPP XV)

- Datum: 23–26 Juni 2016
- Mjesto održavanja: Naples, Italy
- Website: <http://www.cipp-meeting.org/>

International Symposium on Pneumococci and Pneumococcal Diseases

- Datum: 26–30 Juni 2016
- Mjesto održavanja: Glasgow, United Kingdom
- Website: <http://isppd2016.kenes.com/>

ENDOKRINOLOGIJA/NUTRICIJA

Primary Care Update: Type 2 Diabetes, Metabolic Syndrome and Obesity Baltic Cruise

- Datum: 24 May – 2 June 2016
- Mjesto održavanja: Copenhagen, Denmark
- Website: <http://www.continuingeducation.net/>

18th European Congress of Endocrinology

- Datum: 28–31 Maj 2016
- Mjesto održavanja: Munchen, Germany
- Website: <http://www.ece2016.org/>

International Diabetes and Endocrine Congress (IDEC)

- Datum: 19–21 August 2016
- Mjesto održavanja: Karachi, Pakistan
- Website: <http://www.bideonline.com/>

GASTROENTEROLOGIJA/HEPATOLOGIJA**10th Congress of the International Society of Nutrigenetics & Nutrigenomics (ISNN)**

- Datum: 23–26 Maj 2016
- Mjesto održavanja: Tel Aviv, Israel
- Website: <http://www.ortra.com/>

Singapore Hepatitis Conference (SHC) 2016

- Datum: 27–28 Maj 2016
- Mjesto održavanja: Singapore, Singapore
- Website: <http://singaporehepatitisconference.com/>

Topics in Gastroenterology and Rheumatology for the PCP Greece, Turkey and Malta Cruise

- Datum: 7–18 Avgust 2016
- Mjesto održavanja: Venice, Italy
- Website: <http://www.continuingeducation.net/>

HEMATOLOGIJA**World Cord Blood Congress**

- Datum: 18–19 Maj 2016
- Mjesto održavanja: London, United Kingdom
- Website: <http://www.terrapinn.com/>

EMBL Conference: Hematopoietic Stem Cells: From the Embryo to the Aging Organism

- Datum: 3–5 Juni 2016
- Mjesto održavanja: Heidelberg, Germany
- Website: <http://www.embl.de/>

EHA 2016

- Datum: 9–12 Juni 2016
- Mjesto održavanja: Copenhagen, Denmark
- Website: <http://www.ehaweb.org/>

ONKOLOGIJA**ESTRO 35**

- Datum: 29 April – 3 Maj 2016
- Mjesto održavanja: Turin, Italy
- Website: <http://www.estro.org/>

6th International Symposium on Hereditary Breast and Ovarian Cancer

- Datum: 10–13 Maj 2016
- Mjesto održavanja: Montréal, Canada
- Website: <http://www.brcasymposium.ca/>

ESMO World Congress on Gastrointestinal Cancer

- Datum: 29 Juni– 2 Juli 2016
- Mjesto održavanja: Barcelona, Spain
- Website: <http://worldgicancer.com/>

Oncologic Imaging Course 2016

- Datum: 30 Juni – 2 Juli 2016
- Mjesto održavanja: Dubrovnik, Croatia
- Website: <http://oncoic.org/>

NEFROLOGIJA**MENA Nephrology Congress**

- Datum: 5–7 Maj 2016
- Mjesto održavanja: Dubai, United Arab Emirates
- Website: <http://www.menanephrology-congress.com/>

NOVOSTI IZ NEFROLOGIJE I ARTERIJSKE HIPERTENZIJE

- Datum: 6 – 8 Maj 2016
- Mjesto održavanja: Zagreb, Croatia
- Website: www.hdhtecaj2016.org

NEUROLOGIJA/PSIHIJARIJA

“GENZYME U MULTIPLOJ SKLEROZI – IZAZOV PRIHVAĆEN” / “GENZYME V MULTIPLOJ SKLEROZI – IZZIV SPREJET”

- Datum: 06 – 08 Maj 2016
- Mjesto održavanja: Brijuni, Croatia

Alzheimer's

- Datum: 10–11 Maj 2016
- Mjesto održavanja: London, United Kingdom
- Website: <http://www.smi-online.co.uk/>

European Stroke Organisation Conference 2016

- Datum: 10–12 Maj 2016
- Mjesto održavanja: Barcelona, Spain
- Website: <http://www.esoc2016.com/>

EAN (European Academy of Neurology)

- Datum: 28–31 Maj 2016
- Mjesto održavanja: Kopenhagen, Denmark
- Website: <https://www.eaneurology.org/>

2016 Alzheimer's Disease Congress

- Datum: 7–9 Juni 2016
- Mjesto održavanja: London, United Kingdom
- Website: <http://lifescienceevents.com/>

Propagation in Neurodegenerative Disease Conference

- Datum: 8–11 Avgust 2016
- Mjesto održavanja: Dublin, Ireland
- Website: <http://www.zingconferences.com/>

RADIOLOGIJA

CARS 2016 – Computer Assisted Radiology and Surgery - 30th International Congress and Exhibition - Joint Congress of IFCARS / CAR / ISCAS / CAD / CMI

- Datum: 22–25 Juni 2016
- Mjesto održavanja: Heidelberg, Germany
- Website: <http://www.cars-int.org/>

5th International Symposium on Focused Ultrasound

- Datum: 28 Avgust – 1 Septembar 2016
- Mjesto održavanja: North Bethesda, United States
- Website: <http://www.fusfoundation.org/>

GINEKOLOGIJA

14th Congress - 2nd Global Conference of the European Society of Contraception and Reproductive Health

- Datum 4–7 Maj 2016
- Mjesto održavanja: Basel, Switzerland
- Website: <http://www.escrh.eu/>

20th International Conference on Prenatal Diagnosis and Therapy

- Datum: 10–13 July 2016
- Mjesto održavanja: Berlin, Germany
- Website: <http://2016.ispdhome.org/>

PEDIJARIJA

International Congress Pediatrics 2.0

- Datum: 1–5 June 2016
- Mjesto održavanja: Copenhagen, Denmark
- Website: <http://Congreso-secpcc.com/>

8th World Congress on Pediatric Intensive & Critical Care

- Datum: 5–8 Juni 2016
- Mjesto održavanja: Toronto, Canada
- Website: <http://www.picc2016.com/>

CSI & IMAGING Frankfurt 2016

- Datum: 22–25 Juni 2016
- Mjesto održavanja: Frankfurt, Germany
- Website: <http://www.csi-congress.org/>

World Summit on Pediatrics

- Datum: 23–26 Juni 2016
- Mjesto održavanja: Porto, Portugal
- Website: <http://www.wsp-congress.com/>

OFTALMOLOGIJA

American Society of Cataract and Refractive Surgery 2016 Annual Meeting

- Datum: 6–10 Maj 2016
- Mjesto održavanja: New Orleans, United States
- Website: <http://annualmeeting.ascrs.org/>

OTORINOLARINGOLOGIJA

HEAL- HEaring Across the Lifespan

- Datum: 2–4 Juni 2016
- Mjesto održavanja: Cernobbio, Lake Como, Italy
- Website: <http://www.heal2016.org/>

CHOLE2016 - International Conference on Cholesteatoma & Middle Ear Surgery

- Datum: 5–8 Juni 2016
- Mjesto održavanja: Edinburgh, United Kingdom
- Website: <https://www.eiseverywhere.com/>

HIRURGIJA/ORTOPEDIJA/UROLOGIJA

2016 International Surgical Pathology Symposium

- Datum: 3–6 Maj 2016
- Mjesto održavanja: Madrid, Spain
- Website: <http://news.mayomedicallaboratories.com/>

American Urological Association 2016 Annual Meeting

- Datum: 6–10 Maj 2016
- Mjesto održavanja: San Diego, United States
- Website: <http://www.aua2016.org/>

Disorders of the Wrist

- Datum: 19–22 Maj 2016
- Mjesto održavanja: Rochester, United States
- Website: <https://ce.mayo.edu/>

EFORT 2016

- Datum: 1–3 Juni 2016
- Mjesto održavanja: Geneva, Switzerland
- Website: <https://www.afort.org/>

ROME BREAST SURGERY SYMPOSIUM 2016

- Datum: 8–10 Juni 2016
- Mjesto održavanja: Rome, Italy
- Website: <http://www.romebreastsurgery.it/>

2nd World Series of the International Cartilage Repair Society

- Datum: 9–11 Juni 2016
- Mjesto održavanja: São Paulo, Brazil
- Website: <http://cartilage.org/>

Annual Meeting of the German Society of Neurosurgery (DGNC)

- Datum: 12–15 Juni 2016
- Mjesto održavanja: Frankfurt am Main, Germany
- Website: <http://www.dgnc.de/>

INFEKTOLOGIJA

34th Meeting of the European Society for Paediatric Infectious Diseases

- Datum: 10–14 Maj 2016
- Mjesto održavanja: Brighton, United Kingdom
- Website: <http://espid2016.kenes.com/>

HRVATSKI KONGRES O UROGENITALNIM I SPOLNO PRENOSIVIM INFEKCIJAMA

- Datum: 13-15 Maj 2016
- Mjesto održavanja: Opatia, Croatia
- Website: www.hdugi2016.org

IV International Conference on Antimicrobial Research - ICAR2016

- Datum: 29 Juni – 1 Juli 2016
- Mjesto održavanja: Torremolinos, Spain
- Website: <http://www.icar-2016.org/>

DERMATOLOGIJA

HRVATSKI KONGRES PSIHODERMATOLOGIJE s međunarodnim sudjelovanjem

- Datum: 10–12 Juni 2016
- Mjesto održavanja: Zagreb, Croatia
- Website: <http://www.psychodermatology2016.com/>
-

2016

1.Kongres ginekologa i opstetričara Republike Srpske sa
međunarodnim učešćem
Hotel Bosna, Banja Luka
21- 24. April, 2016.

1.Congress of Gynecology and Obstetrics of the Republic
of Srpska with international participation
Hotel Bosna, Banja Luka
21. – 24.04.2016

Organizator: Udruženje ginekologa i opstetričara Republike Srpske
Ul.12 beba bb,78000 Banja Luka

Organizer: Association of Gynecologists and Obstetricians of the
Republic of Srpska

Tehcnical organizer: Sky2travel company PCO D.O.O., Jevrejska ulica bb
78 000 Banja Luka / E-mail:kongresi@ sky2travel.net, Tel: +387 51 213 350

Teme:

- **Savremena problematika u ginekologiji**
- **Savremena problematika u akušerstvu**
- **Savremena problematika u humanoј reprodukciji**

Topics:

- **Contemporary issues in Gynecology**
- **Contemporary issues in Obstetrics**
- **Contemporary issues in Human Reproduction**

Rana kotizacija do 20.01.2016. iznosi 200 KM ili 100 €.

Kasna kotizacija od 20.01.2016. do 10.03.2016. iznosi 300 KM ili 150 €.

Kotizacija nakon 10.03.2016. iznosi 400 KM ili 200 €.

Prvo Obavještenje
1st Announcement



У овом броју часописа КОД преносимо
ЗАКОН О РАДУ
из Службеног гласника Републике Српске
бр. 1 од 12.1.2016.

У К А З

О ПРОГЛАШЕЊУ ЗАКОНА О РАДУ

Проглашавам Закон о раду, који је Народна скупштина Републике Српске усвојила на Шеснаестој посебној сједници, одржаној 29. децембра 2015. године, а Вијеће народа 5. јануара 2016. године констатовало да усвојеним Законом о раду није угрожен витални национални интерес ни једног конститутивног народа у Републици Српској.

Број: 01-020-38/16
5. јануара 2016. године
Бања Лука

Предсједник
Републике,
Милорад Додик, с.р.

ЗАКОН

О РАДУ

ГЛАВА I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет Закона

Члан 1.

(1) Овим законом уређују се радни односи, права, обавезе и одговорности из радног односа и други односи по

основу рада у Републици Српској, ако посебним законима није другачије одређено.

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

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

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

Члан 2.

(1) Одредбе овог закона примјењују се на све раднике који раде на територији Републике Српске (у даљем тексту: Република), код домаћег или страног правног, односно физичког лица, без обзира на мјесто његове регистрације, односно држављанства (у даљем тексту: послодавац), као и на раднике који су упућени на рад у иностранство од послодавца, осим ако законом земље у коју су упућени или међународним споразумом није другачије одређено.

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

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

Члан 3.

(1) Колективним уговором закљученим између синдиката и послодавца у складу са законом уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, начин и поступак њиховог остваривања и међусобни односи учесника колективног уговора.

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

1) код послодавца није основан синдикат или ниједан синдикат не испуњава услове репрезентативности, односно није закључен споразум о синдикалном удруживању ради колективног преговарања у складу са овим законом,

2) ниједан учесник колективног уговора не покрене иницијативу за почетак преговора ради закључивања колективног уговора,

3) учесници колективног уговора не постигну сагласност за закључивање колективног уговора у року од 60 дана од дана почињања преговора и

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

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

(4) Послодавац који не прихвати иницијативу репрезентативног синдиката за приступање преговорима за закључивање колективног уговора не може правилником о раду да уреди права и обавезе из радног односа.

(5) Прије утврђивања коначног текста правилника о раду, послодавац је дужан да о правилнику затражи мишљење синдиката или савета радника, ако су организовани, и мишљење размотри.

(6) Правилник о раду доноси надлежни орган послодавца одређен статутом, односно другим интерним актом и лице које самостално обавља предузетничку дјелатност, ако запошљава више од 15 радника.

(7) Одредбе правилника о раду престају да важе ступањем на снагу колективног уговора закљученог између послодавца и синдиката којим су иста питања уређена.

Члан 4.

Поједини изрази употребљени у овом закону за означавање мушког или женског рода подразумевају оба пола.

2. Значење појединих појмова

Члан 5.

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

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

Члан 6.

(1) Синдикат, у смислу овог закона, јесте самостална, демократска и независна организација радника у коју се они добровољно удружују ради заступања, представљања, унапређивања и заштите својих професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних права и интереса.

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

Члан 7.

(1) Колективни уговор, у смислу овог закона, јесте општи колективни уговор, посебни колективни уговор и колективни уговор код послодавца, којим се ближе уређују права по основу рада, обим права и начин и поступак њиховог остваривања, међусобни односи учесника у закључивању колективних уговора и друга питања од значаја за уређивање односа између радника и послодавца који је обавезујући за послодавца и раднике који су код њега запослени, а у чијем је закључивању послодавац непосредно учествовао, или је овластио другог послодавца да то учини у његово име, или је накнадно приступио колективном уговору.

(2) Акт о систематизацији је акт којим се утврђују: унутрашња организација, радна мјеста, опис послова, те посебни услови неопходни за заснивање радног односа, као што су вјештине и радно искуство, врста и степен стручне спреме, односно нивои образовања и занимања потребних за обављање систематизованих радних мјеста и друго.

(3) Правилником о раду, у смислу овог закона, сматра се правилник о раду који је донио послодавац, у складу са чланом 3. овог закона.

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

Члан 8.

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

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

(3) Радно искуство, у смислу овог закона, подразумева знања и вјештине стечене за вријеме обављања послова у одређеном степену стручне спреме, односно нивоу образовања и занимања.

(4) Радни стаж је вријеме проведено у радном односу код послодавца, који је уписан у радну књижицу.

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

Члан 9.

(1) Колективни уговор и правилник о раду (у даљем тексту: општи акти) и уговор о раду не могу да садрже одредбе

kojima se radniku daju maња права или utvrђuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrђeni zakonom.

(2) Општим актом и уговором о раду могу да се utvrде друга, или пропишу povoljnija права и povoljniji uslovi rada od onih utvrђених овим законом, осим ако то законом није изричито забрањено.

Члан 10.

(1) Одредбе општег акта које utvrђuju nepovoljnija права или nepovoljnije uslove rada od prava i uslova utvrђених овим законом су незаконите и умјесто њих се примјењују одредбе овог закона.

(2) Поједине одредбе уговора о раду којима су utvrђени nepovoljniji uslovi rada od uslova utvrђених законом и општим актом ништаве су.

Члан 11.

(1) Ништавост уговора о раду, у смислу члана 10. овог закона, utvrђuje се пред надлежним судом по захтјеву заинтересоване стране.

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

(3) Радник има право на накнаду штете коју је претрпио због примјене ништавог уговора о раду.

4. Основна права и обавезе

1) Права радника

Члан 12.

(1) Радник има право на:

1) плату, накнаду плате и друга примања у складу са законом, општим актом и уговором о раду,

2) безбједност и заштиту живота и здравља на раду,

3) здравствену заштиту,

4) заштиту личног интегритета,

5) посебну заштиту у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости и

6) на друга права и друге облике заштите, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

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

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

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

Члан 13.

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

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

Члан 14.

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

2) Обавезе радника

Члан 15.

(1) Радник је дужан да:

1) савјесно и одговорно обавља послове на којима ради,

2) поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа,

3) обавијести послодавца о битним околностима које utичу или би могле да utичу на обављање послова utvrђених уговором о раду,

4) обавијести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете,

5) приступи здравственим прегледима и оцјени радне способности на захтјев послодавца и

6) у периоду отказног рока изврши обавезе преузете уговором о раду.

(2) Радник је дужан да привремено обавља послове који не одговарају ни врсти ни степену његовог стручног образовања, знања и радног искуства у случају више силе (природних или других несрећа у којима је угрожен живот и здравље људи или имовина), спасавања људских живота и здравља, изненадног квара постројења, сировина и материјала који проузрокују потпун или дјелимичан застој радног процеса код послодавца, ако је оспособљен за руковање средствима рада и средствима заштите на раду на пословима које је дужан привремено обављати, док те околности трају.

(3) Изузетно, послодавац може радника привремено распоредити на друге послове који не одговарају врсти и степену његовог стручног образовања у случају изненадног повећања обима посла, замјене одсутног радника или обавезе извршавања уговореног посла, с тим да такав распоред не може трајати дуже од 60 дана у току једне године.

(4) Радник за вријеме обављања послова из ст. 2. и 3. овог члана има право на плату свог радног мјеста, односно плату радног мјеста на које је привремено распоређен, уколико је та плата за њега povoljnija.

3) Обавезе послодавца

Члан 16.

Послодавац је дужан да:

1) радника пријави у Јединствени систем и уручи му копију пријаве,

2) раднику приликом ступања на рад уручи идентификациону исправу радника,

3) раднику за обављени рад исплати плату, у смислу члана 121. став 3. у складу са законом, општим актом и уговором о раду,

4) раднику обезбиједи услове рада и организује рад ради безбједности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима,

5) радника, у року од 15 дана од дана ступања на рад, упозна са обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбједности и заштити живота и здравља на раду,

6) раднику обезбиједи обављање послова utvrђених уговором о раду,

7) колективно осигура све раднике за случај несреће на послу и

8) затражи мишљење синдиката у случајевима utvrђеним законом, а код послодавца код кога није основан синдикат од савјета радника или представника кога одреде радници.

Члан 17.

(1) Послодавац је дужан да информисе раднике, односно њихове представнике о правима, дужностима и одговорностима, а посебно из овог закона и колективног уговора, о условима за utvrђивање плата, платама, условима рада, начину заштите права радника, општем стању и перспективи послодавца и дјелатности, те плановима за будући развој, перспективи радног односа, условима рада и заштите на раду.

(2) Послодавац је дужан да радника обавјештава о свим активностима у вези са utvrђивањем престанка потребе за радом радника, те да га упозна са могућностима за рјешавање његовог радно-правног статуса.

(3) Синдикат има право да захтијева од послодавца и друге информације значајне за остваривање права радни-

ка, осим информација које представљају пословну тајну послодавца.

4) Обавезе послодавца и радника

Члан 18.

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

5. Забрана дискриминације

Члан 19.

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

Члан 20.

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

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

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

Члан 21.

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

Члан 22.

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

1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла,

2) услове рада и сва права из радног односа,

3) образовање, оспособљавање и усавршавање,

4) напредовање у послу и

5) отказ уговора о раду.

(2) Одредбе општег акта и уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неким од основа из члана 19. овог закона су незаконите и ништаве.

Члан 23.

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

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

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

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

Члан 24.

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

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

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

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

(5) Мобинг је специфичан облик понашања на радном мјесту, којим једно или више лица систематски, у дужем периоду, психички злоставља или понижава друго лице с циљем угрожавања његовог угледа, части, људског достојанства и интегритета.

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

Члан 25.

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

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

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

ГЛАВА II

ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 26.

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година, одговарајућу здравствену способност и које испуњава друге услове утврђене посебним законом, општим актом послодавца, актом о систематизацији или посебном одлуком послодавца.

Члан 27.

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

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

(3) Трошкове љекарског прегледа за лице из става 2. овог члана које се налази на евиденцији незапослених код

Јавне установе Завод за запошљавање Републике Српске (у даљем тексту: Завод за запошљавање) сноси Завод за запошљавање.

Члан 28.

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

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

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

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

Члан 29.

Послодавац је дужан да прије закључивања уговора о раду кандидата обавијести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима из члана 15. тачка 2) овог закона.

Члан 30.

Лица са инвалидитетом заснивају радни однос под условима и на начин утврђен овим законом, ако посебним законом није другачије одређено.

Члан 31.

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

2. Уговор о раду

Члан 32.

(1) Уговор о раду закључују радник и послодавац и сматра се закљученим када га својеручно потпишу радник и лице овлашћено за заступање и представљање послодавца.

(2) Уговор о раду, у име послодавца, може да потпише и лице које овласти лице овлашћено за заступање и представљање послодавца у складу са чланом 198. овог закона.

3. Врсте и трајање уговора о раду

Члан 33.

(1) Уговор о раду, по правилу, закључује се на неодређено вријеме, а под условима предвиђеним чланом 39. овог закона може се закључити и на одређено вријеме.

(2) Уговор о раду у коме није назначено вријеме трајања или основ за закључење уговора на одређено вријеме из члана 39. ст. 1. и 4. сматра се уговором о раду на неодређено вријеме.

Члан 34.

(1) Уговор о раду закључује се прије ступања радника на рад.

(2) Ако послодавац са радником не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је радник засновао радни однос на неодређено вријеме даном ступања на рад.

4. Форма и садржина уговора о раду

Члан 35.

(1) Уговор о раду закључује се у писаној форми.

(2) Уговор о раду обавезно садржи податке о сљедећем:
1) називу и сједишту послодавца,

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

3) датуму ступања радника на рад,

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

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

6) дужини годишњег одмора,

7) трајању уговора и разлога за закључивање из члана 39. став 1, ако се закључује уговор о раду на одређено вријеме,

8) роковима за отказивање уговора о раду закљученог на неодређено вријеме и

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

(3) Уговор о раду може да садржи и друге податке које послодавац и радник сматрају значајним за уређивање односа који настају по основу рада радника.

(4) Умјесто података из става 2. т. 5), 6), 8) и 9) овог члана, у уговору о раду могу се навести одредбе одговарајућих закона и општег акта којима су та питања уређена у вријеме закључења уговора о раду.

(5) Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе која нису уређена овим законом и општим актом.

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

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

(8) Министар надлежан за послове рада (у даљем тексту: министар) правилником прописује образце уговора о раду.

5. Ступање на рад

Члан 36.

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

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

6. Пробни рад

Члан 37.

(1) Уговором о раду или посебним уговором о пробном раду може се уговорити пробни рад радника, који може трајати највише до три мјесеца.

(2) Изузетно, овај рок може се споразумно продужити још до три мјесеца.

(3) Послодавац је дужан да сваком раднику са којим је закључио уговор о пробном раду, за вријеме трајања тог рада, обезбиди стручни надзор и праћење његовог рада ради оцјењивања.

(4) Лица која врше стручни надзор и оцјењивање морају имати најмање квалификацију и степен стручне спреме радника чији рад надзиру, као и радно искуство на тим пословима и код тог послодавца.

(5) Оцјена пробног рада врши се на начин и по поступку утврђеним општим актом, а коначна оцјена резултата даје се послодавцу истеком пробног рада.

(6) Уколико је радник задовољио на пословима радног мјеста за вријеме пробног рада, са послодавцем закључује уговор о раду.

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

(8) У случају да уговор о пробном раду прије истека рока откаже послодавац, одлуку о отказу је дужан да писмено образложи и уручи раднику.

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

Члан 38.

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

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

7. Радни однос на одређено вријеме

Члан 39.

(1) У циљу заснивања радног односа чије је трајање унапријед одређено објективним разлозима који су оправдани роком, извршењем тачно одређеног посла или наступањем унапријед одређеног догађаја, послодавац и радник могу закључити уговор о раду на одређено вријеме.

(2) Послодавац и радник могу закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од укупно 24 мјесеца.

(3) Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

(4) Изузетно од става 2. овог члана, уговор о раду на одређено вријеме може да се закључи на период дужи од 24 мјесеца:

1) ако је то потребно због замјене привремено одсутног радника, до његовог повратка,

2) за рад на пројекту чије је трајање унапријед одређено, до завршетка пројекта, а најдуже 60 мјесеци и

3) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

(5) Ако је уговор о раду на одређено вријеме закључен супротно одредбама овог закона или ако радник остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено вријеме.

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

8. Радни однос за обављање послова са посебним условима рада

Члан 40.

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

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

9. Радни однос са непуним радним временом

Члан 41.

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

Члан 42.

(1) Радник који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмјерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није другачије одређено.

(2) Послодавац је дужан да раднику који ради са непуним радним временом обезбједи исте услове рада као и

раднику са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

(3) Послодавац је дужан да благовремено обавијести раднике о доступности послова са пуним и непуним радним временом, на начин и у роковима утврђеним општим актом.

(4) Послодавац је дужан да размотри захтјев радника са непуним радним временом за прелазак на пуно радно вријеме, као и радника са пуним радним временом за прелазак на непуну радно вријеме.

(5) Колективним уговором уређује се сарадња и информисање радника о пословима са пуним и непуним радним временом.

Члан 43.

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

10. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 44.

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

(2) Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца из става 1. овог члана обухвата рад на даљину и рад од куће.

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

1) трајање радног времена,

2) врсту послова и начин организовања рада,

3) услове рада и начин вршења надзора над радом радника,

4) висину плате за обављени рад и рокове исплате,

5) коришћење и употребу средстава за рад радника и накнаду за њихову употребу,

6) накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања и

7) друга права и обавезе.

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

Члан 45.

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

11. Радни однос са кућним помоћним особљем

Члан 46.

(1) Радни однос може да се заснује за обављање послова кућног помоћног особља.

(2) Уговором о раду из става 1. овог члана може се уговорити исплата дијела плате и у природи, под којом се подразумева обезбјеђивање становања и исхране, односно само обезбјеђивање становања или исхране.

(3) Вриједност дијела давања у природи мора се обавезно изразити у новцу.

(4) Најмањи проценат плате који се обавезно обрачунава и исплаћује у новцу утврђује се уговором о раду и не може бити нижи од 50% од плате радника.

(5) Ако је плата уговорена дијелом у новцу, а дијелом у природи, за вријеме одсуствовања са рада уз накнаду плате послодавац је дужан да раднику накнаду плате исплаћује у новцу.

Члан 47.

(1) Уговори из чл. 44. и 46. овог закона региструју се код надлежног органа јединице локалне самоуправе.

(2) Начин и поступак регистрације уговора о раду за обављање послова ван просторија послодавца и послова кућног помоћног особља прописује министар.

12. Рад приправника

Члан 48.

(1) Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником.

(2) Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

(3) За вријеме приправничког стажа, приправник има право на плату и сва друга права из радног односа, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 49.

Ако посебним прописима није другачије утврђено, приправнички стаж траје:

1) шест мјесеци за лица која имају завршену средњу школу,

2) 12 мјесеци за лица која имају високо образовање, под условом да се ова лица први пут запошљавају у својој стручној спреми или звању.

Члан 50.

(1) Приправнички рад, ако посебним прописом није другачије одређено, обавља се по програму који припреми послодавац.

(2) Након завршеног приправничког стажа приправник полаже испит на којем се провјерава његова способност за самосталан рад.

(3) Садржај испита из става 2. овог члана и начин његовог полагања прописује се посебним прописом или општим актом.

ГЛАВА III ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА ДИРЕКТОРА

Члан 51.

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

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

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

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

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

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

ГЛАВА IV ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 52.

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

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

Члан 53.

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

(2) За вријеме трајања стручног оспособљавања и усавршавања, у смислу става 1. овог члана, радник има право на накнаду плате у висини пуне плате коју би остварио да је био на раду.

Члан 54.

(1) Радник је дужан да поступи по захтјевима послодавца за допунско оспособљавање и за стручно образовање и усавршавање у смислу чл. 52. и 53. овог закона.

(2) Општим актом, посебним уговором или уговором о раду ближе се уређује допунско оспособљавање за руковање средствима рада, као и стручно образовање и усавршавање радника у смислу чл. 52. и 53. овог закона.

Члан 55.

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

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

ГЛАВА V РАДНО ВРИЈЕМЕ

1. Појам радног времена

Члан 56.

(1) Радно вријеме је вријеме у којем је радник обавезан да обавља послове, према упутствима послодавца, на мјесту гдје се његови послови обављају или другом мјесту које одреди послодавац.

(2) Радним временом не сматра се вријеме у којем је радник приправан да се одазове позиву послодавца за обављање послова ако се покаже таква потреба, при чему се радник не налази на мјесту на којем се његови послови обављају нити на другом мјесту које је одредио послодавац.

(3) Вријеме приправности и висина накнаде уређује се посебним прописом, општим актом или уговором о раду.

(4) Вријеме које радник проведе обављајући послове по позиву послодавца сматра се радним временом, независно од тога обавља ли их у мјесту које је одредио послодавац или у мјесту које је одабрао радник.

2. Пуно радно вријеме радника

Члан 57.

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

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

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

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

3. Непуно радно вријеме

Члан 58.

Под непуним радним временом у смислу овог закона подразумијева се радно вријеме краће од радног времена из члана 57. став 1. овог закона.

4. Скраћено радно вријеме

Члан 59.

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

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

(3) Радно вријеме из става 2. овог члана и члана 110. став 1. овог закона, у погледу права радника, сматра се пуним радним временом.

5. Прековремени рад

Члан 60.

У случају непланираног повећања обима посла, отклањања посљедица временских непогода, хаварија на средствима рада, пожара, земљотреса, епидемија и других несрећа, радник је дужан да, на писмени захтјев или налог послодавца, ради дуже од пуног радног времена из члана 57. став 1. овог закона (у даљем тексту: прековремени рад).

Члан 61.

(1) Прековремени рад из члана 60. овог закона не може трајати више од десет часова седмично, нити дуже од четири часа дневно.

(2) Радник у току календарске године не може радити прековремено више од 180 часова.

(3) Изузетно од става 2. овог члана, колективним уговором може се утврдити максимално трајање прековременог рада до 230 часова годишње.

Члан 62.

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

Члан 63.

За вријеме прековременог рада радник има право на увећање плате.

Члан 64.

(1) Прековремени рад је забрањен:

- 1) радницима млађим од 18 година живота,
 - 2) трудним женама и мајкама са дјететом до три године живота и
 - 3) самохраном родитељу или усвојоцу дјетета млађег од шест година живота.
- (2) Изузетно, радницима из става 1. т. 2) и 3), на њихов писмени захтјев, послодавац може одобрити да раде прековремено.

Члан 65.

Надлежни инспектор рада ће забранити прековремени рад који је уведен супротно одредбама чл. 60. до 62. и члана 64. овог закона.

Члан 66.

Прековременим радом сматра се и дежурство на радном мјесту, а које се уређује посебним прописом или општим актом.

6. Распоред радног времена

Члан 67.

- (1) Радна седмица, по правилу, траје пет радних дана.
- (2) Радни дан, по правилу, траје осам часова.

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

(4) Послодавац је дужан да изврши распоред радног времена радника најмање за 30 наредних дана и да то огласи на начин који је приступачан свим радницима, као и да води дневну евиденцију о присуству радника на раду.

(5) У евиденцији из става 4. овог члана послодавац је дужан да наведе вријеме почетка и завршетка дневног рада радника.

(6) Распоред радног времена у одређеним дјелатностима и на одређеним пословима одлуком уређује надлежни републички орган, односно орган јединице локалне самоуправе.

(7) Послодавац код кога се рад обавља у смјенама, ноћу или када природа посла и организација рада то захтијева, радну седмицу и распоред радног времена може да организује на други начин.

(8) Ближе уређење начина вођења евиденције о присуству радника на раду правилником ће прописати министар.

Члан 68.

(1) Послодавац је дужан да обавијести раднике о распореду и промјени распореда радног времена најмање пет дана унапријед.

(2) Изузетно, послодавац може да обавијести раднике о распореду и промјени распореда радног времена у краћем року од пет дана, али не краћем од 24 часа унапријед у случају потребе посла усљед наступања непредвиђених околности које за посљедицу имају настанак непредвиђених трошкова и казни за послодавца.

(3) Код послодавца код кога је рад организован у смјенама или то захтијева организација рада пуно или непуно радно вријеме радника не мора бити распоређено једнако по радним седмицама, већ се утврђује као просјечно седмично радно вријеме на мјесечном нивоу.

(4) У случају из става 3. овог члана, радник може да ради најдуже 12 часова дневно, а најдуже 48 часова седмично, укључујући и прековремени рад.

7. Прерасподјела радног времена

Члан 69.

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

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

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

8. Ноћни рад и рад у смјенама

Члан 70.

(1) Ноћним радом сматра се рад између 22.00 часа и 06.00 часова наредног дана.

(2) За раднике млађе од 18 година ноћним радом сматра се рад између 19.00 часова и 06.00 часова наредног дана.

Члан 71.

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

Члан 72.

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

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

Члан 73.

Трудницама, почев од шестог мјесеца трудноће и мајкама са дјететом до двије године живота забрањен је ноћни рад.

Члан 74.

(1) Рад у смјенама је организација рада код послодавца према којој се радници на истим радним мјестима смјењују према утврђеном распореду, при чему измјена смјена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или седмица.

(2) Радник који ради у смјенама је лице запослено код послодавца код кога је рад организован у смјенама и који у току мјесеца посао обавља у различитим смјенама најмање трећину свог радног времена.

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

(4) Радник може да ради ноћу дуже од једне радне седмице непрекидно само уз његову писмену сагласност.

(5) Радник за вријеме ноћног рада има право на увећање плате.

ГЛАВА VI ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Дневни одмор у току радног времена

Члан 75.

(1) Радник који ради са пуним радним временом или најмање шест сати дневно има право на одмор у току радног времена у трајању од 30 минута, а који не може бити у прва два или посљедња два сата радног времена радника.

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

(3) Радник који ради дуже од пуног радног времена, а најмање десет сати дневно, поред одмора из става 1. овог члана има право и на додатни одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

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

Члан 76.

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

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

2. Дневни одмор између два узастопна радна дана

Члан 77.

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

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

3. Седмични одмор

Члан 78.

(1) Радник има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје најмање осам часова одмора из члана 77. став 1. према унапријед одређеном распореду.

(2) Седмични одмор се по правилу користи недељом.

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

(4) Ако је неопходно да радник ради на свој седмични дан одмора, послодавац је дужан да му обезбиједи одмор из става 1. овог члана у току наредне радне седмице.

4. Годишњи одмор

Члан 79.

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

(2) Радник који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право на коришћење годишњег одмора послје шест мјесеци непрекидног рада код послодавца.

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

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

Члан 80.

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

(2) Годишњи одмор из става 1. овог члана увећава се по основу радног стажа и другим основима у складу са колективним уговором.

(3) Радник који ради на пословима са посебним условима рада из члана 59. став 1. овог закона има право на годишњи одмор најмање у трајању од 30 радних дана, који се увећава у складу са ставом 2. овог члана.

Члан 81.

Радник има право на један дан одмора за сваки мјесец дана рада у календарској години:

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

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

Члан 82.

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

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

Члан 83.

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

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

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

Члан 84.

(1) Радник, у правилу, користи годишњи одмор без прекида, али, на захтјев радника, а уз сагласност послодавца, годишњи одмор може се користити у два или више дијелова.

(2) Ако радник користи годишњи одмор у дијеловима, први дио користи најмање у трајању од двије радне седмице.

це у току календарске године, а други дио најкасније до 30. јуна наредне календарске године.

(3) Радник који није у цијелости искористио годишњи одмор у текућој календарској години због одсутности са рада са накнадом има право да преостали дио годишњег одмора искористи најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 85.

(1) Распоред коришћења годишњег одмора утврђује послодавац, уз обавезу да раднике благовремено, а најкасније до 30. јуна, писаним путем обавијести о истом, с тим што радник може тражити коришћење годишњег одмора у смислу члана 84. став 1.

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

(3) Општим актом и уговором о раду може се ближе уредити начин коришћења годишњег одмора.

Члан 86.

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

(2) Дужина и распоред коришћења годишњег одмора радника из става 1. овог члана уређује се посебним законом.

Члан 87.

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

(2) Радник остварује право на регрес за коришћење годишњег одмора, у складу са законом и колективним уговором.

Члан 88.

(1) Радник којем престане радни однос ради преласка на рад код другог послодавца за ту календарску годину користи годишњи одмор код послодавца код којег је стекао право и то прије престанка радног односа.

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

(3) Ако радник из ст. 1. и 2. овог члана кривицом послодавца, у цијелости или дјелимично, не искористи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просјечне плате радника остварене у претходна три мјесеца, сразмјерно дужини неискористеног годишњег одмора.

5. Плаћено одсуство

Члан 89.

(1) Радник има право да уз накнаду плате одсуствује с посла у сљедећим случајевима: ступања у брак, рођења дјетета, добровољног давања крви, теже болести или смрти члана породице и у другим случајевима одређеним општим актом и уговором о раду.

(2) Плаћено одсуство из става 1. овог члана не може бити дуже од пет радних дана у току једне календарске године, осим у случају смрти члана породице, уколико се законом, општим актом или уговором о раду не одреди другачије.

(3) Радник, у случају потребе, може у току календарске године користити плаћено одсуство по више основа.

(4) Послодавац може, на захтјев радника, одобрити плаћено одсуство дуже од пет радних дана у току календарске године у оправданим случајевима.

(5) Уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства по свим основима, потребно је приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.

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

Члан 90.

(1) У случају да је радник због више силе или хаваарије на машинама или другим средствима рада спријечен да извршава своје обавезе из уговора о раду, има право на плаћено одсуство за које вријеме остварује накнаду плате у висини од 50% плате коју би остварио да је радио.

(2) Општим актима се могу ближе уредити услови и начин остваривања права из става 1. овог члана.

Члан 91.

(1) Послодавац, уз консултације са синдикатом, односно савјетом радника, ако синдикат није организован код послодавца, може радника упутити на плаћено одсуство (чекање) у случају непланираног привременог смањења обима послова код послодавца, као и разлога економско-финансијске или техничко-технолошке природе.

(2) За вријеме трајања одсуства из става 1. овог члана радници остварују право на накнаду плате у висини од најмање 50% просјечне плате радника остварене у претходна три мјесеца.

(3) Начин упућивања радника, дужина трајања, међусобна права и обавезе радника и друга питања везана за ближе уређење одсуства из става 1. овог члана уређују се колективним уговором.

6. Неплаћено одсуство

Члан 92.

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

(2) Послодавац може раднику, на његов писани захтјев, одобрити неплаћено одсуство и у другим случајевима.

(3) За вријеме неплаћеног одсуства права и обавезе радника по основу рада мирују.

7. Мировање права из радног односа

Члан 93.

(1) Раднику који је засновао радни однос на неодређено вријеме права и обавезе из радног односа мирују за вријеме обављања јавне функције.

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

(3) Раднику који је засновао радни однос на неодређено вријеме права и обавезе из радног односа мирују за вријеме издржавања казне затвора, односно изречене мјере безбједности, васпитне или заштитне мјере у трајању до шест мјесеци.

Члан 94.

Јавном функцијом у смислу члана 93. став 1. Закона сматра се реизборна функција на коју је радник непосредно изабран од грађана или на коју је именован или постављен од надлежног органа Босне и Херцеговине, Републике Српске, града или општине, ако ту функцију обавља професионално и за њу остварује плату.

Члан 95.

(1) Радник коме су права и обавезе из радног односа мировале по основу члана 93. закона дужан је да се у року

од пет дана од дана престанка мировања врати на рад код послодавца, на свој ранији или други одговарајући посао.

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

(3) Ако послодавац због економских разлога, промијењене организације и технологије рада и пословања радника из става 1. овог члана не може вратити на ранији или на други одговарајући посао, раднику отказује уговор о раду, са правом радника на отпремнину, у складу са чланом 194. овог закона.

ГЛАВА VII ЗАШТИТА РАДНИКА

1. Општа заштита

Члан 96.

Послодавац је дужан да омогући раднику да се у року од 15 дана од дана ступања на рад упозна са прописима о радним односима и прописима о заштити на раду, укључујући и права и обавезе који произлазе из општег акта.

Члан 97.

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

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

Члан 98.

(1) Послодавац је одговоран за посљедице несреће на раду које наступе због неисправности објекта, машина, уређаја и других материјалних средстава која се користе у процесу рада, као и због неовлашћеног и нестручног руковања тим средствима, до којих је дошло због пропуста послодавца.

(2) Одговорност у смислу става 1. овог члана подразумемијева, поред прекршајне одговорности из чл. 264. до 266. овог закона, и материјалну одговорност послодавца према раднику који претрпи повреду на раду, у складу са општим правилима о одговорности.

Члан 99.

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

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

Члан 100.

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

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

Члан 101.

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

2. Заштита личних података

Члан 102.

(1) Радник има право увида у све документе који садрже његове личне податке, а који се чувају или обрађују код

послодавца, као и право да захтијева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

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

(3) Личне податке радника може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само за то овлашћено лице запослено код послодавца у складу са прописом који уређује заштиту личних податка.

3. Посебна заштита млађих радника

Члан 103.

(1) Радник млађи од 18 година не може бити распоређен да ради на радним мјестима за која је утврђено да су радна мјеста са повећаним ризиком или на нарочито тешким физичким пословима, на радовима који се обављају под земљом или под водом, као ни на другим пословима који би могли да представљају повећан ризик по његов живот, здравље и психофизички развој.

(2) Послове из става 1. овог члана правилником утврђује министар.

Члан 104.

(1) Пуно радно вријеме радника млађег од 18 година не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова седмично, нити дужем од осам часова дневно.

(2) Послодавац је дужан да раднике млађе од 18 година најмање једном у току календарске године, о свом трошку, упуту код надлежне медицинске установе на оцјену радне способности.

4. Посебна заштита жене и материнства

Члан 105.

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

Члан 106.

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

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

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

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

Члан 107.

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

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

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

(4) Жена - мајка стиче право на пензију за једну годину мање стажа осигурања за свако рођено дијете у односу на услове за стицање права на пензију уређене Законом о пензијско-инвалидском осигурању.

Члан 108.

(1) Жена може, на сопствени захтјев, уз сагласност послодавца, почети да ради и прије истека породилског одсуства из члана 107. став 1. овог закона, али не прије него што протекне 60 дана од дана порођаја.

(2) Ако жена почне да ради прије истека времена породилског одсуства из члана 107. став 1. овог закона, има право да за вријеме радног дана, поред дневног одмора, користи још и 60 минута одсуства с рада ради дојења дјетета.

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

Члан 109.

(1) Ако мајка дјетета умре, или напусти дијете, или из других разлога није у стању да се брине о дјетету и да га његује (издржавање казне затвора, тежа болест, дошколовање, специјализација и едукација, припрема за запошљавање и др.), право на одсуство у трајању из члана 107. став 1. овог закона има запослени отац или усвојилац дјетета, као и друго лице коме је надлежни орган старатељства повјерно дијете на његу и старање од дана усвојења или дана почетка старатељства без обзира на узраст дјетета.

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

Члан 110.

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

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

Члан 111.

(1) Један од родитеља дјетета са психофизичким сметњама у развоју, које није смјештено у одговарајућу здравствену или социјалну установу, има право да ради с половином пуног радног времена из члана 57. став 1. овог закона, са правом на накнаду плате за другу половину пуног радног времена.

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

(3) Накнаду плате родитељу дјетета из става 1. овог члана обезбјеђује Јавни фонд за дјечију заштиту Републике Српске.

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

Члан 112.

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

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

(3) Ако жена није остварила плату за свих посљедњих 12 мјесеци, накнада плате износи у висини плате коју би остварила да је била на раду.

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

(5) Накнада плате из става 1. овог члана остварује се на терет Јавног фонда за дјечију заштиту Републике Српске.

Члан 113.

Одредбе члана 111. овог закона сходно ће се примјенити и приликом утврђивања висине и начина остваривања накнаде плате за вријеме рада са половином пуног радног времена из члана 110. овог закона од стране мајке дјетета или других лица која, у смислу овог закона, имају право на скраћено радно вријеме ради њега и старања о дјетету, за онај дио пуног радног времена у којем корисник права није радио.

Члан 114.

Ако је за стицање одређених права из радног односа или у вези са радним односом важно претходно трајање радног односа, периоди породилског одсуства, рада с половином пуног радног времена ради појачане бриге и њега дјетета, привремене спријечености за рад труднице или мајке која доји дијете, или рада с половином пуног радног времена ради бриге и њега дјетета с тежим сметњама у развоју, сматраће се временом проведеним на раду у пуном радном времену.

5. Посебна заштита болесних радника и инвалида

Члан 115.

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

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

Члан 116.

(1) Радник који је привремено био неспособан за рад због повреде или повреде на раду, болести или професионалне болести, а за којег након лијечења, односно опоравка, овлашћени доктор медицине, односно надлежни орган у складу с посебним прописом утврди да је способан за рад, има право да се вратити на послове на којима је претходно радио.

(2) Ако је престала потреба за обављањем послова на којима је радник претходно радио, послодавац му је дужан понудити уговор о раду за обављање других одговарајућих послова, који морају одговарати пословима на којима је радник претходно радио.

(3) Ако послодавац није у могућности раднику понудити уговор о раду за обављање других одговарајућих послова или ако радник одбије понуђени уговор о раду, послодавац му може отказати уговор о раду на начин и под условима прописаним овим законом.

(4) У спору између послодавца и радника, овлашћена здравствена установа медицине рада је надлежна да оцијени да ли су понуђени послови из става 2. овог члана одговарајући.

(5) Радник из става 1. овог члана има право на додатно стручно оспособљавање, ако је дошло до промјене у технологији или начину рада, као и на све друге погодности које произлазе из побољшаних услова рада на које би имао право.

(6) Раднику који је повријеђен на раду или је оболио од професионалне болести послодавац не може откажи уговор о раду у смислу става 3. овог члана.

6. Право на запослење на другим пословима

Члан 117.

(1) Ако код радника постоји смањење радне способности или непосредна опасност од настанка инвалидности

12.1.2016.

СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ - Број 1

13

коју је утврдио надлежни орган у складу с посебним прописом, послодавац је дужан, узимајући у обзир налаз и мишљење тог органа, понудити раднику закључење уговора о раду за обављање послова за које је радно способан, а који морају одговарати пословима на којима је радник претходно радио.

(2) Ради осигурања послова из става 1. овог члана, послодавац је дужан прилагодити послове способностима радника, измијенити распоред радног времена, односно предузети друге мјере да раднику обезбиједи одговарајуће послове.

(3) Ако је послодавац предузео све мјере из става 2. овог члана, а не може раднику обезбиједити одговарајуће послове, односно ако је радник одбио понуду за закључење уговора о раду за обављање послова који одговарају његовим способностима у складу с налазом и мишљењем надлежног органа, послодавац раднику може отказати уговор о раду уз мишљење синдиката, односно савјета радника.

(4) Раднику којем је смањена радна способност или је непосредна опасност од настанка инвалидности узрокована повредом на раду или професионалном болешћу послодавац не може отказати уговор о раду у смислу става 3. овог члана.

7. Отпремнина у случају отказа уговора о раду раднику са преосталом радном способношћу

Члан 118.

(1) Изузетно од члана 116. став 6. и члана 117. став 4. овог закона, послодавац, уз писмену сагласност радника који је претрпио повреду на раду, односно који је оболио од професионалне болести, а којем након завршеног лијечења, опоравка и професионалне рехабилитације послодавац не може обезбиједити одговарајуће послове из члана 117. овог закона, може отказати уговор о раду уз право на отпремнину најмање у двоструком износу отпремнине утвђене чланом 194. овог закона, без обзира на вријеме које је провео на раду код послодавца.

(2) Писмена сагласност радника у смислу става 1. овог члана не може бити сметња у остваривању права утвђених другим прописима.

8. Привремена спријеченост за рад

Члан 119.

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

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

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

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

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

(6) Начин издавања и садржај потврде о наступању привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању правилником прописује министар надлежан за послове здравља и социјалне заштите.

ГЛАВА VIII

ПЛАТЕ, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Плате

Члан 120.

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

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

(3) Под радом исте вриједности подразумева се рад за који се захтијева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

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

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

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

Члан 121.

(1) Плата из члана 120. став 1. овог закона састоји се од дијела плате за обављени рад и времена проведеног на раду, увећања плате прописаних овим законом, општим актом и уговором о раду и других примања по основу радног односа, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

(2) Законом, колективним уговором или уговором о раду може се одредити другачији начин одређивања плате, који не може бити неповољнији за радника од начина обрачуна плате из става 1. овог члана.

(3) Под платом у, смислу става 1, односно става 2. овог члана сматра се бруто плата која садржи порезе и доприносе који се плаћају на плату у складу са посебним прописом.

2. Плата за обављени рад и вријеме проведено на раду

Члан 122.

Плата за обављени рад и вријеме проведено на раду састоји се од основне плате и дијела плате за радни учинак.

Члан 123.

(1) Основна плата одређује се на основу услова потребних за рад на пословима за које је радник закључио уговор о раду утвђених општим актом и времена проведеног на раду.

(2) Елементи за одређивање плате из става 1. овог члана су коефицијенти сложености посла и цијена рада, уколико законом и колективним уговором није другачије уређено.

(3) Уколико цијена рада за подручје, област или грану није утвђена актима из става 2. овог члана, цијену рада одлуком утвђује Влада Републике Српске на приједлог Економско-социјалног савјета Републике Српске, а на основу захтјева заинтересоване стране.

(4) Ако Економско-социјални савјет не достави приједлог одлуке из става 3. овог члана у року од 15 дана од дана пријема захтјева заинтересоване стране, одлуку о цијени рада доноси Влада Републике Српске у наредном року од 15 дана.

(5) Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и доприноса радника пословном резултату послодавца који се утвђује општим актима, уговором о раду или другим актима послодавца.

(6) Уговором о раду може да се утврди основна плата у већем износу од основне плате утвђене на основу елемената из општег акта.

Члан 124.

(1) Плата из члана 123. овог закона увећава се 0,3% за сваку годину радног стажа, уколико другим законом, колективним актом или уговором о раду није другачије одређено.

(2) Поред увећања из става 1. овог члана, плата радника се у складу са општим актом и уговором о раду увећава по основу отежаних услова рада, прековременог рада, рада ноћу, рада празником и другим данима у које се по закону не ради.

(3) Општим актом и уговором о раду могу се утврдити и други случајеви у којима радник има право на увећање плате.

Члан 125.

Приправник има право на плату најмање у висини 80% основне плате за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са овим законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 126.

(1) Плата се исплаћује у роковима утврђеним општим актом и уговором о раду, најмање једанпут мјесечно, а најкасније до краја текућег мјесеца за претходни мјесец.

(2) Плате се исплаћују само у новцу, на текући рачун радника, осим ако законом није другачије одређено.

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

(4) Обрачун плате има снагу извршне исправе.

3. Најнижа плата**Члан 127.**

(1) Најнижу плату у Републици утврђује Влада Републике Српске на приједлог Економско-социјалног савјета у посљедњем кварталу текуће за наредну годину.

(2) Уколико Економско-социјални савјет не утврди приједлог, одлуку о најнижој плати из става 1. овог члана доноси Влада Републике Српске, имајући у виду кретање плата, раст производње и животни стандард у Републици.

Члан 128.

(1) Најнижа плата се исплаћује за пуно радно вријеме и просјечно остварене резултате радника у складу са актима послодавца.

(2) Најнижа плата се исплаћује раднику само када је износ плате радника, обрачунате у складу са овим законом, општим актом или уговором о раду, испод износа најниже плате из става 1. овог члана.

4. Накнада плате**Члан 129.**

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

Члан 130.

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

(2) Актима из става 1. овог члана не може се одредити мањи износ накнаде плате од 50% просјечне плате коју је радник остварио у одговарајућем претходном периоду, а чија дужина се утврђује Законом или општим актом.

Члан 131.

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

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

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

5. Друга примања по основу рада**Члан 132.**

(1) Послодавац раднику исплаћује:

1) дневницу за службено путовање у Републици Српској, у Федерацији БиХ и у иностранству,

2) накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка с посла, уколико превоз није организован од стране послодавца,

3) накнаду за повећане трошкове боравка за вријеме рада на терену,

4) трошкове једног топлог obroka за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременог рада дужег од три часа дневно, уколико код послодавца није организована исхрана радника,

5) отпремнину приликом одласка радника у пензију,

6) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила код обављања службеног посла, по налогу послодавца и

7) друга примања утврђена општим актом и уговором о раду.

(2) Висина и начин остваривања примања из става 1. овог члана уређују се колективним уговором.

Члан 133.

Раднику или његовој породици, у складу са општим актом и уговором о раду, припада помоћ у случају:

1) смрти радника,

2) смрти члана породице,

3) тешке инвалидности и дуготрајне болести радника,

4) другим случајевима.

Члан 134.

(1) Уколико се колективним уговором не утврди увећање плате из члана 124. став 2, висина примања из члана 132. став 1. и висина помоћи из члана 133. овог закона, увећање плате, висину помоћи и висину примања, одлуком утврђује Влада Републике Српске на приједлог Економско-социјалног савјета Републике Српске, а на основу захтјева једне од учесника тог колективног уговора.

(2) Ако Економско-социјални савјет не достави приједлог одлуке из става 1. овог члана у року од 15 дана од дана пријема захтјева једне од учесника уговора, одлуку из става 1. овог члана доноси Влада Републике Српске у наредном року од 15 дана.

(3) Одлука Владе Републике Српске из става 1. овог члана примјењује се до закључивања колективног уговора којим ће ова питања бити регулисана.

Члан 135.

Раднику се може исплатити јубиларна награда за остварени стаж код послодавца, у складу са колективним уговором.

6. Заштита плате и накнада**Члан 136.**

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

(2) Принудно извршење на плати или накнади плате радника спроводи се у складу са одредбама Закона о извршном поступку.

(3) Појединачне исплате плата, накнада и других примања нису јавне.

ГЛАВА IX**ОДГОВОРНОСТ ЗА ПОВРЕДУ ОБАВЕЗА
ИЗ УГОВОРА О РАДУ И МАТЕРИЈАЛНА
ОДГОВОРНОСТ****1. Повреда обавеза из уговора о раду од стране радника****Члан 137.**

(1) Радник је дужан да се на раду придржава обавеза прописаних законом, колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду и да своје радне обавезе извршава

на начин којим неће онемогућавати или ометати друге раднике у извршавању њихових радних обавеза.

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

Члан 138.

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

(2) Ако радник учини пропуст у раду или у вези са радом који се не сматра тежом повредом радних обавеза у смислу става 1. овог члана, послодавац ће га писмено упозорити на такво понашање или изрећи мјеру из члана 140. став 1. т. 1) или 2) овог закона, па уколико радник, и поред тог упозорења, понови исти или други пропуст, у року од једне године, такво поновљено понашање сматраће се тежом повредом радних обавеза због које послодавац може отказати уговор о раду.

Члан 139.

Лакшом повредом радних обавеза сматрају се пропусти у раду и у вези са радом који немају значајније штетне последице по послодавца и који се не сматрају тежим повредама радних обавеза, а утврђују се општим актом.

2. Мјере за повреду радних обавеза и радне дисциплине

Члан 140.

(1) За повреду радних обавеза и радне дисциплине радник се може изрећи једна од следећих мјера:

- 1) писмено упозорење,
- 2) новчана казна,
- 3) престанак радног односа.

(2) Мјера из става 1. тачка 3) овог члана не може се изрећи за лакше повреде радне обавезе.

Члан 141.

Послодавац може раднику за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. ст. 2. и 3. овог закона да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да раднику треба да престане радни однос, умјесто отказа уговора о раду, изрећи једну од следећих мјера:

- а) новчану казну у висини до 20% основне плате радника за мјесец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три мјесеца, која се извршава обуставом од плате, на основу одлуке послодавца о изреченој мјери;
- б) писмено упозорење са најавом отказа уговора о раду у којем се наводи да ће послодавац раднику отказати уговор о раду без поновног упозорења ако у наредном року од шест мјесеци учини повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

3. Накнада материјалне штете

Члан 142.

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

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

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

Члан 143.

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

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

Члан 144.

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

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

Члан 145.

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

Члан 146.

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

Члан 147.

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

Члан 148.

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

4. Удаљење радника са рада

Члан 149.

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

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

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

Члан 150.

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

Члан 151.

По истеку удаљења из члана 149. став 2. овог закона послодавац је дужан да радника врати на рад или да му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. овог закона.

Члан 152.

(1) За вријеме привременог удаљења радника са рада, у смислу чл. 149. и 150. овог закона, раднику припада накнада плате у висини 50% основне плате коју би остварио да је на раду.

(2) Накнада плате за вријеме привременог удаљења са рада у смислу члана 149. став 3. и члана 150. овог закона исплаћу-

је послодавац, уз право на регресни захтјев од органа који је покренуо кривични поступак, односно одредио притвор.

Члан 153.

Раднику који је био привремено удаљен са рада, у смислу чл. 149. и 150. овог закона, припада разлика између износа накнаде плате примљене по основу члана 152. став 1. овог закона и пуног износа плате, и то:

1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности, на терет органа који је покренуо кривични поступак, односно одредио притвор;

2) ако раднику не престане радни однос у смислу члана 179. став 2. овог закона, на терет послодавца.

ГЛАВА X

ПРАВА РАДНИКА КОД ПРОМЈЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 154.

У случају статусне промјене код послодавца, односно промјене послодавца или власништва над послодавцем, у складу са законом, послодавац сљедбеник преузима од послодавца претходника опште акте и све уговоре о раду који важе на дан промјене послодавца.

Члан 155.

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

Члан 156.

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

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

Члан 157.

Послодавац сљедбеник дужан је да примјењује општи акт послодавца претходника најмање годину дана од дана промјене послодавца, осим ако прије истека тог рока истекне вријеме на које је донесен општи акт.

Члан 158.

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

- 1) датуму или предложеном датуму промјене послодавца,
- 2) разлозима за промјену послодавца,

3) правним, економским и социјалним посљедицама промјене послодавца на положај радника и мјерама за њихово ублажавање.

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

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

Члан 159.

Одредбе чл. 154. до 158. овог закона примењују се и у случају промјене власништва над капиталом привредног друштва или другог правног лица.

ГЛАВА XI ВИШАК РАДНИКА

Члан 160.

(1) Послодавац је дужан да донесе програм рјешавања вишка радника (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће

због технолошких, економских или организационих разлога у оквиру периода од 90 дана доћи до престанка потребе за радом радника који су у радном односу на неодређено вријеме, и то за најмање:

1) 10 радника код послодавца који има у радном односу више од 30, а мање од 100 запослених на неодређено вријеме;

2) 10% радника код послодавца који има у радном односу више од 100 запослених на неодређено вријеме;

3) 30 радника код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено вријеме.

(2) Програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 30 радника у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

Члан 161.

(1) Програм обавезно садржи:

1) разлоге престанка потребе за радом радника,

2) укупан број радника код послодавца,

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

4) критеријуме за утврђивање вишка радника,

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

6) средства за рјешавање социјално-економског положаја вишка запослених,

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

Члан 162.

Програм доноси надлежни орган послодавца након разматрања и давања одговора на мишљења из члана 163. овог закона, уколико су иста благовремено достављена.

Члан 163.

Послодавац је дужан да приједлог програма достави синдикату или савјету радника и Заводу најкасније осам дана од дана утврђивања приједлога програма, ради давања мишљења.

Члан 164.

(1) Синдикат или савјет радника дужан је да достави мишљење на приједлог програма у року од 15 дана од дана достављања приједлога програма.

(2) Завод је дужан да, у року из става 1. овог члана, достави послодавцу приједлог могућности обезбјеђења преквалификације, доквалификације, самозапошљавања, запошљавања код других послодавца, као и друге мјере за ново запошљавање вишка радника.

Члан 165.

Послодавац је дужан да размотри мишљење синдиката и Завода и да их обавијести о свом ставу у року од осам дана од дана достављања мишљења.

Члан 166.

Критеријум за утврђивање вишка радника из члана 161. став 1. тачка 4) не може да буде одсуствовање радника са рада због привремене спријечености за рад, трудноће, породилског одсуства, њега дјетета и посебне њега дјетета.

ГЛАВА XII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ ПОСЛОДАВЦУ

Члан 167.

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

Члан 168.

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

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

Члан 169.

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

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

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

ГЛАВА XIII ИЗМЈЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Измјена садржаја уговора о раду

Члан 170.

(1) Послодавац може раднику да понуди измјену садржаја уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора):

1) ради распореда на друго радно мјесто или премјештаја у друго мјесто рада код истог послодавца, у складу са чланом 172. овог закона;

2) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 173. овог закона;

3) ако је раднику који је вишак обезбиједио остваривање права из члана 162. став 1. тачка 5) овог закона;

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

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

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

Члан 171.

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

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

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

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

2. Распоред на друго радно мјесто или премјештај у друго мјесто рада

Члан 172.

(1) Радник може да буде распоређен на друго радно мјесто код послодавца које одговара његовој стручној спреми и искуству стеченим радом.

(2) Радник може да буде премјештен у друго мјесто рада ако су испуњени сви сљедећи услови:

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

2) ако је удаљеност од мјеста у коме радник ради до мјеста у које се премјешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбијеђена накнада трошкова превоза у висини цијене превозне карте у јавном саобраћају;

3) ако радно мјесто у другом мјесту рада одговара његовој стручној спреми и искуству стеченим радом.

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

3. Упућивање радника на рад код другог послодавца

Члан 173.

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

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

(3) Радник може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго мјесто рада ако су испуњени услови из члана 172. став 2. тачка 2) овог закона.

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

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

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

4. Упућивање радника на рад у другу земљу

Члан 174.

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

1) трајању рада у другој земљи,

2) условима смјештаја радника за вријеме боравка у другој земљи, ако је то потребно,

3) валути у којој ће се раднику исплаћивати плата и друга примања по основу рада у другој земљи, као и роковима и начину исплате,

4) условима одласка и повратка радника са рада у другу земљу.

(2) Послодавац је дужан да радника, прије одласка на рад у другу земљу, упозна о прописима који ће се примјењивати код остваривања његових права и обавеза за вријеме рада у другој земљи.

(3) Другом земљом, у смислу става 1. овог члана, не сматра се Федерација Босне и Херцеговине или Брчко Ди-стрикт Босне и Херцеговине.

ГЛАВА XIV ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 175.

Радни однос престаје:

- 1) истеком рока на који је заснован,
- 2) кад радник наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања,
- 3) споразумом између радника и послодавца,
- 4) отказом уговора о раду од стране радника или послодавца,
- 5) одлуком надлежног суда,
- 6) на захтјев родитеља или старатеља радника млађег од 18 година живота,
- 7) смрћу радника и
- 8) у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 176.

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

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код радника дошло до губитка радне способности, даном достављања формалног обавјештења о губитку радне способности послодавцу од стране надлежног органа;
- 2) ако је радник осуђен на безусловну казну затвора или на мјеру безбједности, васпитну или заштитну мјеру у трајању дужем од шест мјесеци, са даном почетка извршења казне, односно мјере;
- 3) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 177.

- (1) Радни однос може да престане на основу писаног споразума послодавца и радника.
- (2) Споразумом из става 1. овог члана могу се уговорити права и обавезе радника и послодавца до престанка и након престанка радног односа.
- (3) Споразум из става 1. овог члана производи правно дејство од дана ојвере потписа радника на споразуму од стране надлежног органа локалне самоуправе.

3. Отказ уговора о раду од стране радника

Члан 178.

- (1) Радник има право да послодавцу откаже уговор о раду, без обавезе навођења разлога.
- (2) Отказ уговора о раду радник доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана прије дана који је радник навео као дан престанка радног односа.
- (3) У случају да радник откажује уговор о раду због повреде обавеза од стране послодавца које произилазе из овог закона, других прописа, општих аката и уговора о раду, отказ се послодавцу може доставити најмање један дан прије дана који је радник навео као дан престанка радног односа.
- (4) Отказ уговора о раду по основу из става 3. овог члана радник може дати најдаље у року од 15 дана од дана када је сазнао да је послодавац извршио повреду обавеза из овог закона, других прописа, општих аката и уговора о раду.

2. Отказ уговора о раду од стране послодавца

2.1. Разлози за отказ уговора о раду

Члан 179.

- (1) Послодавац може раднику да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдан разлог, и то:
 - 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2) ако је правноснажно осуђен за кривично дјело на раду или у вези са радом;

3) ако услед технолошких, економских или организационих промјена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, а послодавац не може раднику обезбједити други посао;

4) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 170. став 1. т. 1) - 4) овог закона,

5) ако се не врати на рад код послодавца у року од пет дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 94. овог закона, односно неплаћеног одсуства из члана 93. овог закона.

(2) Послодавац може да откаже уговор о раду раднику који својом кривицом учини тежу повреду радне обавезе, и то:

1) одбије да извршава своје радне обавезе одређене уговором о раду;

2) изврши крађу, намјерно уништење, оштећење или незаконито располагање средствима послодавца, као и нашоћење штете трећим лицима коју је послодавац дужан накнадити;

3) злоупотреби положај, са материјалним или другим штетним посљедицама по послодавца;

4) ода пословне или службене тајне;

5) намјерно онемогућава или омета друге раднике да извршавају своје радне обавезе, чиме се ремети процес рада код послодавца;

6) насилнички се понаша према послодавцу, другим радницима и трећим лицима за вријеме рада;

7) неоправдано изостане с посла у трајању од три дана у календарској години;

8) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

9) изврши насиље на основу пола, дискриминацију, узнемиравање и сексуално узнемиравање других радника или мобинг и

10) ако учини другу тежу повреду радне обавезе утврђене колективним уговором.

(3) Послодавац може да откаже уговор о раду раднику који не поштује радну дисциплину, и то:

1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;

2) ако не достави потврду о привременој спријечености за рад у смислу члана 120. овог закона;

3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спријечености за рад;

4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;

5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дјела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против радника покренут кривични поступак за кривично дјело;

6) ако радник који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцјени здравствене способности;

7) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

(4) Послодавац може радника да упути на одговарајуће прегледе у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. т. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са законом.

(5) Одбијање радника да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

2.2. Поступак у случају отказа уговора о раду од стране послодавца**Члан 180.**

(1) Послодавац је дужан да прије отказа уговора о раду, у случају из члана 179. ст. 2. и 3. овог закона, радника писаним путем обавијести о постојању разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања обавјештења да се изјасни на наводе из обавјештења.

(2) У обавјештењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на обавјештење.

(3) Неизјашњавање уредно обавијештеног радника о околностима које му се стављају на терет у року из става 1. овог члана није сметња за даље вођење поступка.

Члан 181.

Послодавац може раднику из члана 179. став 1. тачка 1) овог закона да откаже уговор о раду ако му је претходно дао писмено упозорење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примјереним роком за побољшање рада, ако радник не побољша рад у остављеном року, а послодавац не може да му обезбједи други одговарајући посао.

Члан 182.

(1) Радник уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан у року из члана 180. став 1. овог закона.

(2) Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 183.

(1) Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 179. овог закона, не може да се сматра:

1) привремена спријеченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења,

2) коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради њега дјетета и одсуства са рада ради посебне њега дјетета,

3) чланство или нечланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална или етничка припадност, социјално поријекло, вјероисповијест, политичко или друго увјерење или неко друго лично својство радника,

4) дјеловање у својству представника радника, у складу са овим законом и

5) обраћање радника синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

(2) Послодавац не може раднику да откаже уговор о раду у смислу члана 179. став 1. т. 1), 3) и 4) за вријеме трудноће, породилског одсуства, родитељског одсуства и скраћеног рада ради њега дјетета.

Члан 184.

(1) Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 1) и ст. 2. и 3. овог закона послодавац може дати раднику у року од три мјесеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест мјесеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

(2) Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 2) овог закона послодавац може дати раднику најкасније у року од 30 дана од дана достављања правоснажне одлуке суда.

Члан 185.

(1) Уговор о раду отказује се рјешењем у писаном облику које мора бити образложено и садржавати одредбе о правном лијеку.

(2) Рјешење о отказу уговора о раду мора да се достави раднику лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта радника.

(3) Ако послодавац раднику није могао да достави рјешење о отказу уговора о раду, у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену забиљешку и рјешење о отказу истакне на огласној табли послодавца. По истеку осам дана од дана истицања одлуке на огласној табли сматра се да је достављање извршено.

(4) Раднику престаје радни однос даном достављања рјешења о отказу, осим ако овим законом или самим рјешењем није одређен други рок.

Члан 186.

(1) Послодавац је дужан да раднику, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене плате, накнаде плате и друга примања која је радник остварио до дана престанка радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду.

(2) У случају отказа уговора о раду раднику код кога је радно вријеме прераспоређено у смислу члана 70. овог закона, послодавац је дужан раднику исплатити накнаду и обезбједити друга права по основу прекровременог рада.

(3) Исплату обавеза из става 1. овог члана послодавац је дужан да изврши до дана престанка радног односа.

Члан 187.

У случају спора пред надлежним органом, послодавац је дужан да докаже постојање разлога за отказ уговора о раду.

Члан 188.

У току трајања судског спора о отказу уговора о раду, надлежни суд може, на захтјев радника, ако оцијени да се очито ради о незаконитом отказу уговора о раду, или ако се ради о отказу уговора о раду представнику радника супротно члану 191. овог закона, одлучити да се радник привремено врати на посао, до окончања спора, осим у случајевима отказа уговора о раду у складу са чланом 179. став 1. тачка 2) и став 2. т. 2), 3), 4), 5), 6) и 9).

Члан 189.

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

Члан 190.

(1) Ако откаже уговор о раду раднику у случају из члана 179. став 1. тачка 3) овог закона, послодавац не може на истим пословима у истом мјесту да запосли друго лице у року од годину дана од дана престанка радног односа.

(2) Ако прије истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова у истом мјесту, послодавац је дужан да прије закључивања уговора о раду понуди запослење раднику коме је престао радни однос.

3. Отказ уговора о раду изабраном представнику радника**Члан 191.**

(1) Послодавац може отказати уговор о раду изабраном представнику радника у савјету радника или у органима синдиката за вријеме обављања његове функције, и шест мјесеци након њеног престанка, само уз претходну сагласност синдиката, односно савјета радника.

(2) Ако се синдикат, односно савјет радника, у року од осам дана не изјасни о давању сагласности, сматра се да је сагласан са одлуком послодавца.

(3) Ако синдикат или савјет радника ускрати сагласност на отказ уговора о раду, то мора писмено образложити, а послодавац може у року од 15 дана од дана пријема изјашњења синдиката, односно савјета радника затражити до-

ношење арбитражне одлуке, у складу са законом о мирном рјешавању радних спорова.

(4) Заштиту из става 1. овог члана имају предсједник репрезентативног синдиката и предсједник савјета радника.

4. Отказни рок

Члан 192.

(1) Код престанка радног односа, радник има право на отказни рок, осим ако му престаје радни однос у случајевима из члана 179. став 1. т. 2) и 5) и ст. 2. и 3. овог закона.

(2) Отказни рок не може бити краћи од 15 календарских дана ако отказ уговора о раду даје радник, осим у случају из члана 171. став 3. нити краћи од 30 календарских дана ако отказ уговора о раду даје послодавац.

(3) Отказни рок почиње тећи од дана уручења отказа раднику, односно послодавцу.

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

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

Члан 193.

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

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

5. Отпремнина

Члан 194.

(1) Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, а којем радни однос престаје отказом уговора о раду од стране послодавца, након најмање двије године непрекидног рада код послодавца, послодавац је дужан да исплати отпремнину, осим ако му радни однос престаје отказом уговора о раду у случајевима из члана 179. став 1. т. 2) и 5) и ст. 2. и 3. истог члана овог закона.

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

(3) Отпремнина из става 2. овог члана не може бити већа од шест просјечних мјесечних плата исплаћених раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду.

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

(5) Право на отпремнину или новчану накнаду радника у другим случајевима престанка радног односа утврђује се општим актом и уговором о раду.

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

6. Правне посљедице незаконитог отказа уговора о раду

Члан 195.

(1) Ако надлежни суд у току поступка утврди да је раднику престао радни однос без правног основа, а радник не захтијева да се врати на рад, суд ће, на захтјев радника, обавезати послодавца да раднику исплати накнаду штете у износу од највише 12 плата радника, у зависности од времена проведеног у радном односу код послодавца, година

живота радника и броја издржаваних чланова породице, а што се детаљније уређује колективним уговором.

(2) Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтјев радника за враћање на рад, а на име накнаде штете раднику ће досудити износ до шест плата радника.

(3) Одлуком суда из ст. 1. и 2. овог члана утврђује се датум престанка радног односа.

7. Престанак радног односа на захтјев родитеља или старатеља радника

Члан 196.

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

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

8. Престанак радног односа смрћу радника

Члан 197.

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

ГЛАВА XV ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Члан 198.

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

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

Члан 199.

Раднику се у писаном облику доставља рјешење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном лијеку.

Члан 200.

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

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

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

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

Члан 201.

(1) Радник који сматра да му је послодавац повриједио право из радног односа може да поднесе приједлог за мирно рјешавање радног спора надлежном органу или тужбу надлежном суду за заштиту тог права.

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

(3) Приједлог за мирно рјешавање радног спора радник може да поднесе у року од 30 дана од дана сазнања за

повреду права, а најкасније у року од три мјесеца од дана учињене повреде.

(4) Тужбу за заштиту права радник може да поднесе најкасније у року од шест мјесеци од дана сазнања за повреду права или дана учињене повреде.

(5) Тужбу из става 4. овог члана радник може да поднесе уколико претходно предмет спора није ријешен у поступку мирног рјешавања спора код надлежног органа.

(6) Покретањем поступка из ст. 3. и 4. овог члана прекидају се рокови застаре.

Члан 202.

(1) Независно од поступка за заштиту права који је покренуо код послодавца или других надлежних органа радник се може обратити инспектору рада ради заштите права у року од мјесец дана од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од три мјесеца од дана учињене повреде.

Члан 203.

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

ГЛАВА XVI

РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА

1. Привремени и повремени послови

Члан 204.

(1) За обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 90 радних дана у календарској години и да не представљају послове за које се закључује уговор о раду послодавац може да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са:

- 1) незапосленим лицем;
- 2) радником који ради непуно радно вријеме - до пуног радног времена;
- 3) чланом омладинске или студентске задруге, у складу са посебним прописима;
- 4) корисником старосне пензије.

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

2. Уговор о дјелу

Члан 205.

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

(2) Уговором из става 1. овог члана између извршиоца посла и послодавца успоставља се грађанско-правни однос у смислу прописа о облигационим односима и закључује се у писаном облику.

3. Уговор о стручном осposобљавању и усавршавању

Члан 206.

(1) Послодавац може да закључи уговор о стручном осposобљавању са лицем ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита кад је то законом, односно другим прописом предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.

(2) Рад по уговору из става 1. овог члана рачуна се у радно искуство као услов за рад на одређеним пословима.

(3) Послодавац може да закључи уговор о стручном усавршавању са лицем које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој стру-

ци, односно да обави специјализацију, за вријеме утврђено програмом усавршавања, односно специјализације.

(4) Послодавац може лицима из става 1. овог члана да обезбиди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном осposобљавању и усавршавању.

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

(6) Уговори из ст. 1. и 2. овог члана закључују се у писаном облику.

4. Уговор о допунском раду

Члан 207.

(1) Радник који је закључио уговор о раду с пуним радним временом може, без сагласности послодавца, закључити уговор о раду са другим послодавцем за рад до половине пуног радног времена под условом да се радно вријеме радника код тих послодавца временски не подудара и да се не ради о обављању послова из члана 167. овог закона.

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

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

ГЛАВА XVII

ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДНИКА И ПОСЛОДАВАЦА

1. Савјет радника

Члан 208.

(1) Код послодавца који запошљава најмање 15 радника, радници могу успоставити савјет радника, у складу са законом.

(2) Савјет радника даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима и интересима радника на начин и под условима утврђеним законом и општим актом.

2. Оснивање синдиката и удружења послодавца

Члан 209.

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

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

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

Члан 210.

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

Члан 211.

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

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

Члан 212.

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

(2) Синдикалне организације и удружења послодавца уписују се у регистар синдикалних организација, који про-

писује и води министарство надлежно за послове рада (у даљем тексту: министарство).

3. Услови за рад синдиката

Члан 213.

Послодавац је дужан да синдикату омогући дјеловање у складу са његовом улогом и задацима, статутом, програмом и међународним конвенцијама о раду, и то:

1) да покрене иницијативе, подноси захтјеве и приједлоге и да заузима ставове од значаја за материјални, економски и социјални положај радника;

2) да се мишљења и приједлози синдиката размотре прије доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај радника и да се у односу на њих определијели.

Члан 214.

Послодавац је дужан да синдикату обезбједи техничко-просторне услове за његово дјеловање, у складу са просторним и финансијским могућностима, као и да му омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

Члан 215.

(1) Представницима синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на курсевима и семинарима.

(2) Представницима синдиката обезбјеђује се приступ свим радним мјестима код послодавца кад је то потребно за обављање њихове функције, осим радним мјестима под посебним режимом заштите у складу са посебним прописом.

(3) У случају потребе убирања средстава солидарности, представници радника које синдикат за то овласти имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама или погонима послодавца.

(4) Представницима синдиката дозвољено је да истичу обавјештења синдиката у просторијама послодавца на мјестима која су приступачна радницима.

(5) Представницима синдиката дозвољава се да користе најмање два сата мјесечно у току радног времена за састанке у предузећу и два сата седмично за остале синдикалне активности.

(6) Послодавац је дужан да представницима синдиката дозволи да радницима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа синдиката.

(7) Дозвољен је слободан приступ вањским синдикалним представницима у организацију синдиката организовану код послодавца, с тим да те активности и посјете буду раније најављене послодавцу.

(8) Активности синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Члан 216.

Послодавац је на писани захтјев синдиката дужан обезбједити обрачун и уплату синдикалне чланарине обуставом износа чланарине из плата радника - чланова синдиката приликом сваке исплате плате на основу писане изјаве, односно достављене потписане синдикалне приступнице радника.

4. Репрезентативност синдиката

Члан 217.

(1) Синдикат се сматра репрезентативним:

1) ако је основан и дјелује на начелима синдикалног организовања и дјеловања;

2) ако је независан од органа власти и послодавца;

3) ако се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора;

4) ако има потребан број чланова на основу приступнице у складу са чл. 219. и 220. овог закона;

5) ако је уписан у регистар у складу са законом и другим прописима.

(2) Приликом утврђивања репрезентативности на основу броја чланова, уколико је радник члан више синдиката, у обзир се узима само последња потписана приступница синдикату.

(3) У случају да на одговарајућем нивоу организовања дјелује само један синдикат, сматра се да је исти репрезентативан, без обзира на број чланова које окупља.

Члан 218.

Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се сваки синдикат који испуњава услове из члана 217. став 1. овог закона и у који је учлањено не мање од 20% запослених од укупног броја запослених код послодавца.

Члан 219.

(1) Репрезентативним синдикатом у подручју, области или грани сматра се сваки синдикат који испуњава услове из члана 217. овог закона и у који је учлањено не мање од 10% од укупно запослених у подручју, области или грани.

(2) Репрезентативним синдикатом на нивоу Републике сматра се синдикат који испуњава услове из члана 217. став 1. т. 1), 2), 3) и 4) овог закона и у који је учлањено не мање од 5% од укупно запослених у Републици у најмање три подручја, области и гране, према подацима Републичког завода за статистику.

5. Репрезентативност удружења послодавца

Члан 220.

(1) Удружење послодавца сматра се репрезентативним:

1) ако је уписано у регистар у складу са законом;

2) ако има потребан број запослених код послодавца - чланова удружења послодавца у складу са чланом 221. овог закона.

(2) У случају да на одговарајућем нивоу организовања дјелује само једно удружење послодавца, сматра се да је исто репрезентативно, без обзира на број запослених код послодавца - чланова удружења.

Члан 221.

Репрезентативно удружење послодавца у смислу овог закона сматра се удружење послодавца које испуњава услове из члана 220. став 1. овог закона и у које је учлањено не мање од 10% послодавца од укупног броја послодавца у подручју, области или грани, на нивоу Републике, под условом, да ти послодавци запошљавају не мање од 10% запослених од укупног броја запослених у подручју, области или грани на нивоу Републике.

6. Утврђивање репрезентативности синдиката и послодавца

Члан 222.

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

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

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

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

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

Члан 223.

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

Члан 224.

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

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

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

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

Члан 225.

(1) Захтјев за утврђивање репрезентативности у смислу члана 222. став 1. овог закона синдикат подноси послодавцу.

(2) Уз захтјев се подноси доказ о испуњавању услова репрезентативности из члана 217. став 1. т. 4) и 5).

Члан 226.

(1) Захтјев за утврђивање репрезентативности у смислу чл. 217. и 220. овог закона синдикат, односно удружење послодаваца подноси Одбору.

(2) Уз захтјев се подноси доказ о испуњавању услова репрезентативности из чл. 217, 218, 220. и 221, те изјава лица овлашћеног за заступање синдиката, односно послодавца о броју чланова.

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

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

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

7. Поступак по захтјеву за утврђивање репрезентативности

Члан 227.

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

(2) О захтјеву из члана 222. овог закона послодавац одлучује рјешењем на основу поднијетих доказа о испуњавању услова репрезентативности, у року од 15 дана од дана подношења захтјева.

Члан 228.

(1) Одбор утврђује да ли су захтјев и докази поднијети у складу са чланом 225. овог закона.

(2) Подносилац захтјева дужан је да на захтјев Одбора достави и приступнице синдикату, односно споразуме и друге доказе о приступању послодаваца удружењу послодаваца.

(3) Подносилац захтјева дужан је да у року од 15 дана отклони недостатке, ако уз захтјев нису поднијети докази из члана 225. овог закона.

(4) Захтјев се сматра уредним и благовременим ако подносилац захтјева отклони недостатке у року утврђеном у ставу 3. овог члана.

(5) Одбор може радити и усвајати приједлог ако је на сједници присутно најмање двије трећине укупног броја чланова Одбора.

(6) Одбор усваја приједлог већином гласова од укупног броја чланова Одбора.

(7) Ако Одбор не достави одговарајући приједлог у одговарајућем року, а најкасније у року од 30 дана од дана подношења захтјева, министар може да одлучи о захтјеву и без приједлога Одбора.

Члан 229.

Министар на приједлог Одбора доноси закључак о одбацивању захтјева:

1) ако је синдикат код послодавца поднио захтјев прије подношења захтјева за утврђивање репрезентативности послодавцу, односно прије истека рока из члана 222. став 2. овог закона;

2) ако подносилац захтјева не отклони недостатке у року утврђеном у члану 228. став 3. овог закона.

Члан 230.

(1) Министар доноси рјешење о утврђивању репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца, на приједлог Одбора, ако су испуњени услови утврђени овим законом.

(2) Рјешење из става 1. овог члана доноси се у року од 15 дана од дана подношења захтјева, односно од дана отклањања недостатака у смислу члана 228. став 3. овог закона.

(3) Министар доноси рјешење о одбијању захтјева, на приједлог Одбора, ако синдикат, односно удружење послодаваца не испуњава услове репрезентативности утврђене овим законом.

(4) Против рјешења из ст. 1. и 3. овог члана може се покренути управни спор.

Члан 231.

(1) Министар може да захтјева од Одбора преиспитивање приједлога о утврђивању репрезентативности, у року од осам дана од дана достављања приједлога, ако оцијени да нису утврђене све чињенице битне за утврђивање репрезентативности.

(2) Одбор је дужан да се изјасни о захтјеву из става 1. овог члана и достави коначан приједлог министру у року од три дана од дана достављања захтјева за преиспитивање приједлога Одбора.

(3) Министар је дужан да поступи по приједлогу из става 2. овог члана и донесе рјешење у смислу члана 230. овог закона.

Члан 232.

Поступак за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца спроводи се у складу са одредбама Закона о општем управном поступку.

8. Преиспитивање утврђене репрезентативности

Члан 233.

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

(2) Преиспитивање репрезентативности синдиката код послодавца, утврђене рјешењем послодавца, односно министра, покреће се на захтјев послодавца или на захтјев другог синдиката код тог послодавца. Захтјев за преиспитивање може поднијети и грански синдикат (синдикат вишег нивоа) у који је уклањен синдикат код послодавца.

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

(4) Захтјев за преиспитивање репрезентативности удружења послодавца на нивоу Републике, подручја, области или гране може да поднесе удружење послодавца основа-

но на нивоу удружења послодавца чија репрезентативност се преиспитује.

Члан 234.

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

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

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

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

(5) О основаности захтјева из става 1. овог члана у року од 30 дана од дана подношења одлучује послодавац.

Члан 235.

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

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

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

(4) О основаности захтјева из става 1. овог члана, на приједлог Одбора, одлучује министар.

Члан 236.

Рјешење о репрезентативности и о губитку репрезентативности синдиката на нивоу Републике, подручја, области или гране, као и рјешење о репрезентативности и о губитку репрезентативности удружења послодавца, објављује се у "Службеном гласнику Републике Српске".

Члан 237.

Репрезентативни синдикат и репрезентативно удружење послодавца, у складу са овим законом имају:

1) право на колективно преговарање и закључивање колективног уговора на одговарајућем нивоу;

2) право на учешће у рјешавању колективних радних спорова;

3) право на учешће у раду трипартитних и мултипартитних тијела на одговарајућем нивоу и

4) друга права у складу са законом.

ГЛАВА XVIII КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

1. Садржина и облик колективног уговора

Члан 238.

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

(2) Колективни уговор закључује се у писаном облику.

2. Врсте колективних уговора

Члан 239.

(1) Колективни уговор се закључује као општи, посебни и колективни уговор код послодавца.

(2) Општи колективни уговор и посебни колективни уговор за одређено подручје, област или грану, у складу са посебним прописом о класификацији дјелатности, закључују се за територију Републике.

3. Учесници у закључивању колективних уговора

Члан 240.

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

(2) Посебни колективни уговор за одређено подручје, област или грану закључују репрезентативно удружење послодавца и репрезентативни синдикат основани за подручје, област или грану на територији Републике.

(3) Посебне колективне уговоре за републичку управу, друштвене дјелатности и јавне службе закључују Влада Републике Српске и репрезентативни синдикати грана и дјелатности.

(4) Колективни уговор код послодавца закључују послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца.

Члан 241.

Ако ниједан од синдиката, односно ниједно од удружења послодавца не испуњава услове репрезентативности у смислу овог закона, синдикати односно удружења послодавца могу закључити писани споразум о удруживању ради испуњавања услова репрезентативности утврђених овим законом и учествовања у закључивању колективног уговора.

4. Преговарање и закључивање колективних уговора

Члан 242.

(1) Ако у закључивању колективног уговора учествује више репрезентативних синдиката или репрезентативних удружења послодавца, односно синдикати или удружења послодавца који су закључили споразум о удруживању из члана 241. овог закона, образује се одбор за преговоре.

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

(3) Колективни уговор у чијим закључивању учествује одбор у смислу става 1. овог члана, закључују лица која овласти тај одбор.

Члан 243.

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

Члан 244.

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

5. Примјена колективних уговора

Члан 245.

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

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

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

Члан 246.

(1) Министар може да одлучи да се колективни уговор или поједине његове одредбе примењују и на послодавце

који нису чланови удружења послодавца учесника колективног уговора.

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

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

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

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

(4) Уколико Економско-социјални савјет не достави мишљење у року од 15 дана, министар самостално доноси одлуку о проширењу примјене колективних уговора.

Члан 247.

(1) Министар може, на захтјев послодавца или удружења послодавца, да одлучи да се колективни уговор из члана 246. овог закона, у дијелу који се односи на плате и накнаде плате, не примјењује на поједине послодавце или удружења послодавца.

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

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

Члан 248.

Одлуку о изузимању од примјене колективног уговора министар доноси по прибављеном мишљењу Економско-социјалног савјета.

Члан 249.

(1) Министар може ставити ван снаге одлуку о проширењу дејства колективног уговора и одлуку о изузимању од примјене колективног уговора ако престану да постоје разлози из члана 246. став 2. и члана 247. став 2. овог закона.

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

(3) Одлука из чл. 246. и 247. овог закона престаје да важи престанком важења колективног уговора, односно појединих његових одредаба, чије је дејство проширено, односно изузето.

Члан 250.

Одлуке из чл. 246. и 247. овог закона објављују се у "Службеном гласнику Републике Српске".

Члан 251.

Колективни уговор код послодавца обавезује све радника код послодавца, без обзира да ли су чланови синдиката који је закључио колективни уговор.

6. Важење и отказ колективних уговора

Члан 252.

(1) Колективни уговори се закључују на период од три године.

(2) По истеку рока из става 1. овог члана колективни уговори престају да важе ако се учеснице колективног у-

вора другачије не договоре најкасније 60 дана прије истека важења колективног уговора.

Члан 253.

(1) Важење колективног уговора из члана 252. овог закона може престати споразумом свих учесника или отказом на начин утврђен тим уговором.

(2) У случају отказа, колективни уговор се примјењује најдуже 60 дана од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана отказивања колективног уговора.

7. Рјешавање спорова

Члан 254.

Спорна питања у примјени колективних уговора рјешавају се у складу са прописом о мирном рјешавању радних спорова.

8. Регистрација и јавно објављивање колективних уговора

Члан 255.

(1) Колективни уговори, као и њихове измјене и допуне, региструју се код министарства.

(2) Садржину и поступак регистрације колективних уговора правилником прописује министар.

Члан 256.

(1) Након регистрације код министарства, општи и посебни колективни уговори објављују се у "Службеном гласнику Републике Српске".

(2) Начин објављивања колективних уговора код послодавца утврђује се тим колективним уговорима.

ГЛАВА XIX ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Економско-социјални савјет

Члан 257.

(1) Ради подстицања колективног преговарања и усклађивања интереса радника и послодавца са циљевима и мјерама економске и социјалне политике у Републици, оснива се Економско-социјални савјет.

(2) Састав, дјелокруг, начин рада, финансирање и друга питања од значаја за рад Економско-социјалног савјета уређују се законом.

2. Остваривање права на штрајк

Члан 258.

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

3. Радна књижица

Члан 259.

(1) Радник мора посједовати радну књижицу коју предаје послодавцу приликом ступања на рад.

(2) Радна књижица је јавна исправа којом се доказује вријеме проведено на раду код послодавца.

Члан 260.

(1) Образац радне књижице прописује министарство.

(2) Радну књижицу издаје надлежни орган јединице локалне самоуправе.

Члан 261.

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

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

Члан 262.

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

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

ГЛАВА XX
НАДЗОР

Члан 263.

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

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

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

ГЛАВА XXI
КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 264.

(1) Новачном казном у износу од 2.000 КМ до 12.000 КМ казниће се за прекршај послодавац:

1) ако не обезбједи равноправност радника на раду, као и равноправност незапослених лица која конкуришу на запослење (члан 19. овог закона);

2) ако онемогућава или омета организовање синдиката (члан 209. овог закона);

3) ако не донесе и не објави правилник о раду у смислу члана 3. став 4. овог закона;

4) ако раднику одреди мањи обим права, супротно члану 9. став 1. овог закона;

5) ако код закључивања и примјене уговора о раду поступи супротно чл. 32. до 36;

6) ако приправнику не обезбједи услове прописане у члану 48. став 3. овог закона;

7) ако приправнику не обезбједи полагање одговарајуће испита у смислу члана 50. овог закона;

8) ако закључи уговор супротно члану 51. овог закона;

9) ако раднику одреди дуже пуно радно вријеме од радног времена прописаног чланом 57. став 1. овог закона;

10) ако не изврши распоред радног времена радника и не води евиденцију о дневној присутности радника на раду у смислу члана 67. став 4. овог закона;

11) ако раднику одреди да ради прековремено дуже од времена прописаног у члану 61. овог закона;

12) ако одреди да ради прековремено радник из члана 64. овог закона;

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

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

15) ако раднику не омогући да користи дневни одмор (чл. 76. и 77. овог закона);

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

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

18) ако раднику не омогући коришћење плаћеног одсуства у случајевима из члана 89. овог закона;

19) ако раднику не омогући да користи неплаћено одсуство у случајевима из члана 92. овог закона;

20) ако раднику не омогући да се упозна са прописима о радним односима и прописима о заштити на раду, у смислу чл. 96. овог закона;

21) ако, прије отпочињања рада радника, не провјери његову оспособљеност за руковање и коришћење средстава рада и средстава заштите на раду (члан 97. овог закона);

22) ако нареди, допусти или омогући да радник млађи од 18 година обавља послове на којима му је забрањен рад у смислу члана 103. овог закона;

23) ако радника млађег од 18 година не упуту на оцјену радне способности из члана 104. став 2. овог закона;

24) ако према трудној запосленој жени или породиљи поступи супротно члану 105. овог закона;

25) ако запосленој жени не омогући распоред или накнаду плате у смислу члана 106. и 112. овог закона;

26) ако другим овлашћеним лицима не омогући остваривање права у вези са заштитом дјетета (чл. 109. и 110. овог закона);

27) ако раднику не омогући коришћење скраћеног радног времена у смислу члана 110. став 1. и члана 111. став 1. овог закона;

28) ако болесном или раднику инвалиду не омогући коришћење права прописаних чл. 116, 117. и 118. овог закона;

29) ако раднику ускрати или смањи плату или накнаду плате која му припада по закону, колективном уговору, правилнику о раду и уговору о раду или их не исплати у прописаним роковима (чл. 120. и 126. овог закона);

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

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

(3) За прекршај из става 1. овог члана казниће се одговорно лице код послодавца новчаном казном у износу од 200 до 1.200 конвертибилних марака.

(4) Ако је прекршај из става 1. овог члана учињен према раднику млађем од 18 година, жени у вези са трудноћом, порођајем и материнством, или према раднику инвалиду, новчана казна за правно лице не може бити мања од 3.000 конвертибилних марака, а за одговорно лице од 500 конвертибилних марака.

Члан 265.

(1) Новачном казном у износу од 3.000 до 12.000 конвертибилних марака казниће се за прекршај послодавац:

1) ако задржи радника на раду након престанка уговора о раду у смислу члана 175. тачка б) овог закона;

2) ако у поступку утврђивања одговорности од радника не затражи изјашњење, у смислу члана 180. став 1. овог закона;

3) ако откаже уговор о раду изабраном представнику радника супротно члану 191. овог закона;

4) ако раднику за вријеме отказног рока не омогући да ради или му не исплати накнаду плате или да раднику онемогући да користи један слободан дан седмично ради тражења новог запослења (члан 192. овог закона);

5) ако откаже уговор о раду радницима супротно чл. 160. и 161. овог закона;

6) ако не понуди запослење раднику по праву првенства у смислу члана 190. став 2. овог закона;

7) ако раднику не обезбједи право на отпремину у смислу члана 194. овог закона;

12.1.2016.

СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ - Број 1

27

8) ако раднику не омогући враћање на рад након истека мировања права из радног односа или му не призна право на отпремнину у смислу члана 95. овог закона;

9) ако одбије да раднику врати радну књижицу и да у радну књижицу упише радни стаж (члан 262. став 1. овог закона);

10) ако не донесе и не објави правилник о унутрашњој организацији начин и у року прописаном у члану 270. став 1. овог закона.

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

(3) За прекршај из става 1. овог члана казниће се одговорно лице код послодавца новчаном казном у износу од 300 до 1.200 конвертибилних марака.

Члан 266.

(1) Новчаном казном у износу од 5.000 до 20.000 конвертибилних марака казниће се за прекршај послодавац:

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

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

3) ако са радником примљеним на рад не закључи уговор о раду или ако радника примљеног на рад не пријави на осигурање у смислу члана 16. овог закона;

4) ако не омогући запосленој жени да користи права у вези са трудноћом, порођајем и материнством, у смислу чл. 106, 107, 108. и 112. овог закона;

5) ако не изврши одлуку суда о привременом враћању радника на посао у смислу члана 188. овог закона;

6) ако не изврши правоснажну одлуку суда у смислу члана 189. овог закона.

(2) Новчаном казном у износу од 2.000 до 7.000 конвертибилних марака казниће се послодавац физичко лице за прекршај из става 1. тачка 3) овог члана.

(3) Послодавац који понови прекршај из става 1. овог члана казниће се новчаном казном најмање у износу од 8.000 конвертибилних марака.

(4) Послодавац који понови прекршај из става 2. овог члана казниће се новчаном казном најмање у износу од 4.000 конвертибилних марака.

(5) За прекршај из става 1. овог члана казниће се одговорно лице код послодавца новчаном казном у износу од 500 до 2.000 конвертибилних марака.

Члана 267.

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

ГЛАВА XXII

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 268.

(1) Министар ће у року од 90 дана од дана ступања на снагу овог закона донијети прописе из чл. 35, 47, 67, 119. и 255. овог закона.

(2) До доношења аката из става 1. овог члана примјењиваће се акти који су били на снази на дан ступања на снагу овог закона, ако нису у супротности са овим законом.

Члан 269.

(1) Учесници у закључивању колективних уговора из чл. 240. и 241. овог закона ће у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог закона приступити преговарању ради закључивања колективних уговора у складу са одредбама овог закона.

(2) Одредбе Општег и посебних колективних уговора које су на снази на дан ступања на снагу овог закона и које

нису у супротности са овим законом остају на снази до закључивања колективних уговора у складу са овим законом, а најдуже три мјесеца од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 270.

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

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

Члан 271.

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

Члан 272.

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

Члан 273.

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

Број: 02/1-021-1715/15
29. децембра 2015. године
Бања Лука

По овлашћењу предсједника
Народне скупштине,
Др **Ненад Стевандић**, с.р.



UDRUŽENJE PULMOLOGA / PNEUMOFTIZIOLOGA
REPUBLIKE SRPSKE

&

KLINIKA ZA PLUĆNE BOLESTI UNIVERZITETSKOG
KLINIČKOG CENTRA REPUBLIKE SRPSKE

ORGANIZUJU:

TRADICIONALNI SKUP
”MAJSKI PULMOLOŠKI DANI 2016”

Jahorina Hotel "Termag" od 26. do 28. maja 2016. godine

Pozivamo Vas da svojim stručnim radovima i prisustvom uzmete učešća na ovom sastanku.

Slanje radova vrši se elektronskim putem na e-mail adresu: majskipulmoloskidani2016@gmail.com

1. КОНГРЕС ПЕДИЈАТАРА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

са међународним учешћем



**8-10. април 2016. год.
Хотел "Кардијал"
Бања Врућица, Теслић**

Udruženje pedijatara Republike Srpske
www.pedijatri.org
Rok za prijavu radova 25. mart
Kotizacija 150 KM

Prva dama Sartana

**NA LISTI
LIJEKOVA FZO RS**

Irbenida[®]

irbesartan

150 mg; 300 mg

30 film tableta

Irbenida H/HL[®]

irbesartan+hct

(150 mg+12,5 mg); (300 mg+12,5 mg)

30 film tableta



Irbenida[®] (irbesartan)

efikasna i sigurna terapija:

Esencijalne hipertenzije

Esencijalna hipertenzija:

- ▶ uobičajena početna doza i doza održavanja 150 mg dnevno
- ▶ doza se može povećati na 300 mg (max. dnevna doza)

Dijabetesne nefropatije

Dijabetesna nefropatija kod pacijenata sa hipertenzijom i dijabetesom tip 2:

- ▶ početna doza 150 mg dnevno
- ▶ postepeno povećati na dozu od 300 mg što je preporučena dnevna doza

Irbenida H/HL[®] (irbesartan+HCT) **fiksna kombinacija pogodna za pacijente:**

- ▶ koji monoterapijom ne dostižu ciljne vrijednosti krvnog pritiska
- ▶ sa visokim krvnim pritiskom i povećanim kardiovaskularnim rizikom