

На основу члана 31. Статута Универзитетског клиничког центра Републике Српске, бр. 02-12904-2/15 од 21.10.2015. године, у складу са чланом 3. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске”, број 01/16) и Одлуком о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику („Службени гласник Републике Српске”, број 53/16), генерални директор донио је

## **ПРАВИЛНИК О РАДУ УНИВЕРЗИТЕТСКОГ КЛИНИЧКОГ ЦЕНТРА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ**

### **ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

(1) Правилником о раду Универзитетског клиничког центра Републике Српске (у даљем тексту: Правилник) ближе се уређују права, обавезе, одговорности из радног односа, начин и поступак за њихово остваривање, као што су заснивање радног односа између радника и Универзитетског клиничког центра Републике Српске (у даљем тексту: Клинички центар), распоред радника на радна мјеста, образовање, стручно оспособљавање и усавршавање радника, радно вријеме, одмори и одсуства, заштита радника, плате, накнаде и друга примања радника, начин и поступак утврђивања одговорности за повреду обавеза из радног односа, затим забрана конкуренције Клиничком центру, услови и начин измјене уговора о раду, престанак радног односа, отказни рок и отпремнина, заштита права радника у Клиничком центру, организација и рад синдиката у Клиничком центру, те друга питања из радног односа.

(2) Права и обавезе из радног односа настају даном ступања радника у радни однос у Клиничком центру.

(3) На питања из радног односа, која нису регулисана овим Правилником, примијениће се одговарајуће одредбе Закона о раду и других позитивних прописа.

#### **Члан 2.**

(1) Радником, у смислу овог Правилника, сматра се физичко лице (у даљем тексту: лице) које је у радном односу у Клиничком центру на основу уговора о раду, одлуке о пријему, одлуке о избору и именовању, уговора о допунском раду или на основу другог правног основа уређеног посебним законом.

(2) Радом ван радног односа, у смислу овог Правилника сматра се рад по основу слjedeћих уговора: уговор о обављању привремених и повремених послова, уговор о дјелу или уговор о стручном оспособљавању и усавршавању.

### **Члан 3.**

Уговором о раду сматра се уговор на основу којег се између одређеног лица и Клиничког центра, у складу са Законом о раду и овим Правилником, заснива радни однос.

### **Члан 4.**

#### **(забрана дискриминације)**

(1) Радник, као и лице које тражи запослење, не може бити стављен у неравноправан положај код остваривања права по основу рада и права на запослење због расе, етничке или националне припадности, боје коже, пола, језика, религије, политичког или другог мишљења или убјеђења, 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 мјеста.

(2) Дискриминација, непосредна или посредна је изричито забрањена, како радника тако и лица која траже запослења, а сходно одредбама Закона о раду.

(3) Не сматра се дискриминацијом у смислу овог члана, 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 Правилником и Законом.

### **Члан 5.**

(1) Приједлог Правилника о раду, Клинички центар доставља на упознавање репрезентативним синдикатима, чије је мишљење дужан размотрити прије доношења Правилника, али није обавезан прихватити.

## **ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

### **Члан 6.**

(1) Генерални директор, односно лице које он овласти, одлучује о потреби и начину пријема радника у Клиничком центру, о избору лица са којим ће радни однос засновати, те о врсти уговора о раду којим се радни однос заснива.

(2) Генерални директор, односно лице које он овласти, може одлучити да се пријем радника изврши на основу јавног конкурса, односно конкурса за пријем приправника.

(3) Јавни конкурс из става (2) овог члана расписује се у штампаним медијима који излазе једном дневно на подручју Републике Српске.

(4) Генерални директор, односно лице које он овласти, може одлучити да се попуна упражњеног радног мјеста изврши на основу интерног конкурса, који се објављује на огласној табли Клиничког центра.

(5) О условима конкурса из ст. (2) и (4) овог члана у погледу конкурсног рока, критеријума за избор кандидата и других елемената одлучује генерални директор, односно лице које он овласти, а исти могу бити предмет регулација посебног правилника

унутар Клиничког центра, с тим да конкурсни рок не може бити краћи од 8 дана, а критеријуми за избор кандидата могу бити искључиво објективне природе.

#### **Члан 7.**

(1) Уговор о раду не може закључити лице млађе од 15 година живота, нити лице које нема општу здравствену способност за рад.

(2) Лице између навршених 15 и 18 година живота може закључити уговор о раду под условом да достави увјерење овлашћеног доктора медицине да посједује општу здравствену способност за рад и писмену сагласност родитеља, стараоца или усвојиоца.

(3) Лице које није навршило 18 година живота не може закључити уговор о раду за обављање послова на којима постоји повећана опасност од повреда или повећан штетни утицај на здравље (у даљем тексту: послови са посебним условима рада).

#### **Члан 8.**

##### **(врсте уговора о раду)**

(1) Уговор о раду са лицем може се закључити у складу са Законом о раду:

- 1) на неодређено вријеме, са пуним и непуним радним временом,
- 2) на одређено вријеме, са пуним и непуним радним временом,
- 3) на неодређено и одређено вријеме уз пробни рад,
- 4) на пробни рад,
- 5) са приправником.

(2) Клинички центар може засновати радни однос са лицем и у другим случајевима предвиђеним Законом о раду.

(3) Лице које први пут заснива радни однос у Клиничком центру мора обавити пробни рад у трајању 60 дана, а оцјену пробног рада даје непосредни руководиоца.

#### **Члан 9.**

(1) Уговор о раду закључују радник и Клинички центар и сматра се закљученим када га својеручно потпишу радник и генерални директор или лице које он овласти.

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

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

(4) 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 Клинички центар другачије договоре.

#### **Члан 10.**

Уговор о раду у којем није назначено вријеме трајања или основ за закључење уговора на одређено вријеме из члана 39. ст. 1. и 4. Закона о раду, сматра се уговором на неодређено вријеме.

**Члан 11.**  
**(права радника)**

- (1) Радник има право на:
- 1) плату, накнаду плате и друга примања у складу са законом, овим Правилником 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 у складу са Законом о раду.
- (3) Радник има право на посебну заштиту ради њега дјетета, у складу са Законом о раду.
- (4) Радник млађи од 18 година живота и радник инвалид имају право на посебну заштиту у складу са Законом о раду.

**Члан 12.**  
**(обавезе радника)**

- (1) Радник је дужан да:
- 1) савјесно и одговорно обавља послове на којима ради,
  - 2) поштује организацију рада и пословања у Клиничком центру, као и услове и правила Клиничког центра у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа,
  - 3) обавијести Клинички центар о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду,
  - 4) обавијести Клинички центар о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете,
  - 5) приступи здравственим прегледима и оцјени радне способности на захтјев Клиничког центра
  - 6) чува службену и професионалну тајну у складу са посебним правилником и
  - 7) у периоду отказног рока изврши обавезе преузете уговором о раду.

**Члан 13.**  
**(обавезе Клиничког центра)**

- (1) Клинички центар 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 складу са законом, овим Правилником 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 утврђених уговором о раду,
- 7) колективно осигура све раднике за случај несреће на послу и
- 8) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом.

(2) Клинички центар је дужан да информише раднике, односно њихове представнике о правима, дужностима и одговорностима, а посебно из Закона о раду и овог Правилника, о условима за утврђивање 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.

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

#### **Члан 14.**

Радник и Клинички центар дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених Законом о раду, овим Правилником и уговором о раду.

#### **Члан 15.**

##### **(рад приправника)**

(1) Клинички центар 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 у висини 80% износа припадајуће платне групе, подгрупе и разреда и сва друга права из радног односа, у складу са Законом о раду, овим Правилником и уговором о раду.

(4) Ако посебним прописима није другачије утврђено, приправнички стаж траје:

- 1) 6 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.

(5) Приправнички рад и полагање испита здравствени радници и здравствени сарадници врше у складу са правилником који доноси Министарство здравља и социјалне заштите.

(6) Ако посебним прописом није другачије одређено, немедицински радници обављају приправнички рад и полажу испит по програму и на начин који припреми Клинички центар.

(7) Након завршеног приправничког стажа приправник из става (6) овог члана полаже испит на којем се провјерава његова оспособљеност за самосталан рад и то пред ad hoc комисијом састављеном од три члана, коју именује генерални директор.

(8) Садржај испита из претходног става овог члана и начин његовог полагања може бити уређен посебним правилником.

#### **Члан 16.**

##### **(рад ван радног односа)**

(1) Без заснивања радног односа, а ради обављања приправничког стажа (волонтер), стручног усавршавања, стицања посебних знања и способности за рад, као и ради обављања специјализације, Клинички центар може закључити уговор о стручном оспособљавању и усавршавању, у складу са Законом о раду.

(2) Клинички центар може са заинтересованим лицем закључити уговор о обављању привремених и повремених послова у складу са Законом о раду.

(3) Без заснивања радног односа, Клинички центар може, у складу са Законом о раду, закључити уговор о дјелу.

(4) Клинички центар може, у складу са одредбама Закона о раду закључити уговор о допунском раду са заинтересованим лицем.

#### **РАСПОРЕД РАДНИКА НА РАДНА МЈЕСТА**

#### **Члан 17.**

(1) Радник се распоређује на радно мјесто предвиђено 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 у Клиничком центру, 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, Клинички центар 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 повољнија.

## **ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ**

### **Члан 18.**

(1) Клинички центар може лице које тражи запослење, 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 Клинички центар.

(3) Клинички центар 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.

(4) За вријеме трајања стручног оспособљавања и усавршавања, у смислу става 3. овог члана, радник има право на накнаду плате у висини пуне плате коју би остварио да је био на раду.

(5) Радник је дужан да поступи по захтјевима Клиничког центра за допунско оспособљавање и за стручно образовање и усавршавање у смислу овог члана.

(6) 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 овог члана.

(7) Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања (плата и школарина за специјализације и супспецијализације) обезбјеђују се из средстава Клиничког центра и других извора, у складу са законом и општим актом.

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

### **Члан 19.**

(1) Здравствени радник и здравствени сарадник обавезни су да стално прате савремена достигнућа у медицини и да се усавршавају у свом раду у складу са овим Правилником и Законом о здравственој заштити.

(2) Клинички центар је обавезан обезбиједити континуирано усавршавање здравствених радника и здравствених сарадника.

## **РАДНО ВРИЈЕМЕ**

### **Члан 20.**

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

(2) Под непуним радним временом подразумијева се радно вријеме краће од пуног радног времена.

(3) 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.

(4) О скраћењу радног времена у смислу става 3. овог члана одлучује министарство надлежно за послове рада на захтјев Клиничког центра, заинтересованог радника, инспектора рада или синдиката, а на основу стручне анализе сачињене од овлашћене научне или стручне организације.

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

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

#### **Члан 21.**

##### **(прековремни рад)**

(1) 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 претходног члана (у даљем тексту: прековремни рад).

(2) Прековремни рад из претходног става не може трајати више од десет часова седмично, нити дуже од четири часа дневно.

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

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

#### **Члан 22.**

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

#### **Члан 23.**

(1) Радник који по налогу непосредног руководиоца ради прековремено, има право на коришћење слободних часова, с тим што се за један сат прековременог рада користи један сат компензације.

(2) Прековремни рад прерачунава се тромјесечно у слободне дане и сате, које је радник дужан искористити најкасније у року од шест мјесеци.

#### **Члан 24.**

(1) Прековремни 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, Клинички центар може одобрити да раде прековремено.

#### **Члан 25.**

(1) О распореду радног времена одлучује генерални директор.



(2) Распоред радног времена у Клиничком центру врши се у складу са Законом о раду, Законом о здравственој заштити, овим Правилником и уговором о раду.

(3) За рад на дане државног празника и у друге дане када се по закону не ради раднику се увећава основна плата за 40 %.

#### **Члан 26.**

Ако природа и потребе посла захтијевају, пуно радно вријеме на појединим радним мјестима може се прерасподијелити у складу са Законом о раду.

#### **Члан 27.**

##### **(приправност и дежурство)**

(1) Приправношћу, у смислу овог Правилника, сматра се посебан облик рада када радник не мора бити присутан у Клиничком центру, али мора бити доступан ради пружања хитне медицинске помоћи.

(2) Дежурством у смислу овог Правилника сматра се посебан облик рада радника када је радник присутан у здравственој установи после истека редовног радног времена и подразумијева рад после прве или друге смјене, а завршава почетком рада прве смјене.

(3) Право на накнаду за приправност, односно дежурство, радник остварује у складу са посебним законом и уговором о раду.

#### **Члан 28.**

##### **(ноћни рад)**

(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.

(3) 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 29.**

(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 30.**

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

#### **Члан 31.**

(1) Радник не може радити непрекидно више од једне радне седмице ноћу.

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

(3) Радник за вријеме ноћног рада има право на увећање основне плате за **30 %**.

## **ОДМОРИ И ОДСУСТВА**

### **Члан 32.**

#### **(дневни одмор у току радног времена)**

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

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

(3) Радник који ради дуже од пуног радног времена, а најмање 10 сати дневно, поред одмора из става 1. овог члана, има право на додатни одмор у току рада у трајању 15 минута.

(4) Вријеме одмора из овог члана урачунава се у радно вријеме.

### **Члан 33.**

#### **(дневни одмор између два узастопна радна дана)**

Радник има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, а радник млађи од 18 година има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од 12 часова непрекидно.

### **Члан 34.**

#### **(седмични одмор)**

(1) Радник има право на седмични одмор у трајању најмање 24 часа непрекидно којем се додаје најмање 8 часова одмора из претходног члана према унапријед утврђеном распореду.

(2) Уколико је неопходно да радник ради на свој седмични дан одмора, Клинички центар је обавезан да му обезбиједи одмор из овог члана у току наредне радне седмице.

### **Члан 35.**

#### **(годишњи одмор)**

(1) Радник који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право на коришћење годишњег одмора после шест мјесеци непрекидног рада у Клиничком центру.

(2) Радник који није остварио право на годишњи одмор у смислу претходног става има право на један дан годишњег одмора за сваки мјесец дана рада у календарској години.

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

### **Члан 36.**

(1) У свакој календарској години радник има право на годишњи одмор у трајању 20 радних дана, односно у трајању четири радне седмице.

(2) Годишњи одмор из претходног става увећава се по основу радног стажа и другим основима у складу са овим Правилником.

(3) Радник који ради на пословима са посебним условима рада из члана 20. став (3) овог Правилника, има право на годишњи одмор у трајању 30 дана.

(4) Годишњи одмор из става (1) и (3) овог члана увећава се за сваких 5 година радног стажа за 1 дан.

### **Члан 37.**

(1) Радник има право и обавезу да користи годишњи одмор без прекида, а на његов захтјев, уз сагласност непосредног руководиоца, годишњи одмор може искористити у два или више дијелова, с тим што први дио годишњег одмора радник може користити у складу са својим личним потребама, а другим дијелом управља послодавац.

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

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

### **Члан 38.**

(1) Распоред коришћења годишњег одмора утврђује руководиоца основне организационе јединице, на приједлог руководиоца унутрашње организационе јединице (уколико иста постоји), 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 складу са ставом 1. члана 37. овог Правилника.

(2) Распоред коришћења годишњих одмора утврђује се планом коришћења годишњих одмора на који сагласност даје генерални директор.

### **Члан 39.**

(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 којем престане радни однос ради преласка на рад код другог послодавца за ту календарску годину користи годишњи одмор у Клиничком центру и то прије престанка радног односа, и уз обавезу да испоштује отказни рок.

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

(4) Ако радник из ст. 2. и 3. овог члана због потреба процеса рада Клиничког центра, 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 неискоришћеног годишњег одмора.

**Члан 40.**  
**(плаћено одсуство)**

(1) Радник има право да уз накнаду плате одсуствује с посла у сљедећим случајевима:

- |                            |           |
|----------------------------|-----------|
| 1) ступања у брак          | - 2 дана  |
| 2) рођења дјетета          | - 2 дана  |
| 3) добровољног давања крви | - 2 дана  |
| 4) смрти члана породице    | - 3 дана. |

(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, или уговором о раду не одреди другачије.

(3) Радник, у случају потребе, може у току календарске године користити плаћено одсуство по више основа из става (1) овог члана.

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

(5) Радник има право да уз накнаду плате одсуствује с посла пет радних дана ради припремања специјалистичког испита, супспецијалистичког испита, одбране магистарске тезе и докторске дисертације те полагања другог испита у сврху планираног стручног усавршавања у Клиничком центру.

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

(7) 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.

(8) Радник има право на плаћено одсуство и у другим случајевима предвиђеним посебним законом (републички празници, вјерски празници, крсна слава и сл.).

**Члан 41.**

У случају да је радник због више силе или хаварије на 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.

**Члан 42.**

(1) Клинички центар, уз консултације са синдикатом, 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 50% просјечне плате радника остварене у претходна три мјесеца.

**Члан 43.**  
**(неплаћено одсуство)**

(1) Клинички центар може раднику одобрити неплаћено одсуство ради обављања неодложних личних или породичних послова, ради посјете члану породице који живи у иностранству, ради стручног усавршавања које није на захтјев Клиничког центра, без права на накнаду плате, уколико посебним законом није другачије одређено.

(2) Клинички центар 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, а дужину неплаћеног одсуства одређује генерални директор.

**Члан 44.**  
**(мировање права из радног односа)**

(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.

**ЗАШТИТА РАДНИКА**

**Члан 45.**

Клинички центар 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 прописују из општег акта и кодекса понашања.

**Члан 46.**

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.

**Члан 47.**

Радник има право на заштиту личних података у складу са Законом и другим позитивним прописима.

#### **Члан 48.**

Права у погледу заштите личних података, посебне заштите радника млађих од 18 година живота, посебне заштите жена и материнства, посебне заштите болесних радника и инвалида, право на запослење на другим пословима, као и право на отпремнину у случају отказа уговора о раду раднику са преосталом радном способности, радници остварују непосредном примјеном Закона.

#### **Члан 49.**

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

(2) У случају теже болести, умјесто радника, потврду Клиничком центру достављају чланови уже породице или друга лица са којима радник 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) Ако Клинички центар посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтјев надлежном органу ради утврђивања здравствене способности радника, у складу са законом.

### **ПЛАТЕ, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

#### **Члан 50.**

##### **(плате)**

(1) Радник остварује право на плату у складу са посебним законом, овим Правилником и уговором о раду.

(2) Клинички центар не може раднику исплатити мању плату од оне која је утврђена у складу са законом, овим Правилником, уговором о раду и Правилником о радном учинку.

(3) На питања у вези плате која нису регулисана прописима из става 1. овог члана, примјењују се одредбе Закона о раду.

#### **Члан 51.**

##### **(накнада плате)**

(1) У случајевима одсуствовања с посла, предвиђеним у члану 40. став 1. овог Правилника, радник има право на накнаду плате у висини 50% просјечне плате остварене у претходна три мјесеца, сразмјерно дужини одсуства.

(2) Накнада плате, за вријеме коришћења годишњег одмора, празника по закону, привремене спријечености за рад због повреде на раду или професионалне болести, припремања специјалистичког или супспецијалистичког, и другог стручног усавршавања на захтјев Клиничког центра, као и за вријеме прекида рада због пропуста Клиничког центра да предузме одговарајуће мјере заштите на раду, износи у висини од 100% просјечне плате остварене у претходна три мјесеца прије исплате.

(3) Накнада плате из става 1. и 2. овог члана исплаћује се раднику из средстава Клиничког центра.

(4) Право на накнаду плате због привремене спријечености за рад због болести и повреда радници остварују у складу са прописима о здравственом осигурању.

#### **Члан 52.**

##### **(друга примања по основу рада)**

Клинички центар раднику исплаћује:

- 1) дневницу за службено путовање у Републици Српској, у Федерацији БиХ и у иностранству у складу са Уредбом о накнадама за службена путовања у земљи и иностранству за запослене у јавном сектору Републике Српске,
- 2) накнаду за повећане трошкове боравка за вријеме рада на терену у висини 10 % дневно утврђене цијене рада,
- 3) отпремнину приликом одласка радника у пензију у висини три просјечне нето плате радника,
- 4) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила код обављања службеног посла, по налогу послодавца, у висини 20% цијене горива по литру за сваки пређени километар.
- 5) Накнаду трошкова превоза код доласка на посао и одласка са посла у висини пуне цијене мјесечне карте у јавном превозу.

#### **Члан 53.**

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

- 1) смрти радника, у висини три просјечне плате у Републици Српској,
- 2) смрти члана породице, у висини двије просјечне плате у Републици Српској,
- 3) тешке инвалидности и дуготрајне болести радника, према одлуци генералног директора,
- 4) рођења дјетета, у висини једне просјечне плате у Републици Српској и
- 5) тешке инвалидности и дуготрајне болести радника у висини једне просјечне плате у Републици Српској.

(2) Уколико се исти случај из става 1. овог члана, односи на два или више радника Клиничког центра или уколико се више основа из става 1. овог члана односи на једног радника Клиничког центра, помоћ се исплаћује само једном раднику, односно само по једном основу.

(3) 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.

## **ОДГОВОРНОСТ ЗА ПОВРЕДЕ ОБАВЕЗА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА**

### **Члан 54.**

(1) Радник је дужан да се на раду придржава обавеза прописаних законом, овим Правилником 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 Клиничком центру, а ако је повредом радних обавеза причињена материјална штета Клиничком центру или трећим лицима, или је учињено кривично дјело или прекршај, радник је одговоран материјално, односно кривично и прекршајно.

### **Члан 55.**

(1) Тежом повредом радних обавеза сматра се такво понашање радника на раду или у вези са радом којим се наноси озбиљна штета интересима Клиничког центра, као и понашање радника из кога се основано може закључити да даљи рад радника у Клиничком центру 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, Клинички центар ће га писмено упозорити на такво понашање или изрећи мјеру из члана 58. став 1. т. 1) или 2) Закона о раду, 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 56.**

(1) Клинички центар 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 nanoшење штете трећим лицима коју је послодавац дужан накнадити;
- 3) злоупотреби положај, са материјалним или другим штетним посљедицама по Клинички центар;
- 4) ода професионалне или пословне тајне;
- 5) намјерно онемогућава или омета друге раднике да извршавају своје радне обавезе, чиме се ремети процес рада у Клиничком центру;
- 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) изазивање свађе на послу;
- 11) нељубазан и некултуран однос према другим радницима и странкама;
- 12) немаран однос према повјереним вриједностима;



13) одбије допунско оспособљавање или усавршавање које му наложи Клинички центар;

14) свако друго понашање на раду које штети угледу и материјалним интересима Клиничког центра или трећих лица.

(2) Клинички центар може да откаже уговор о раду раднику који не поштује радну дисциплину, и то:

1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге непосредног руководиоца у складу са законом;

2) ако не достави потврду о привременој спријечености за рад у смислу члана 49. овог Правилника;

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 и радно вријеме (које се доказује уредно вођеном сихтерицом) прописане актима Клиничког центра, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад у Клиничком центру.

(3) Клинички центар може радника да упути на одговарајуће прегледе у овлашћену здравствену установу коју одреди Клинички центар, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 2. т. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са законом.

(4) Одбијање радника да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

#### **Члан 57.**

Лакшом повредом радних обавеза сматрају се пропусти у раду и у вези са радом који немају значајније штетне посљедице по Клинички центар и који се не сматрају тежим повредама радних обавеза, као на примјер једнократно кашњење на посао или одлазак с посла прије истека радног времена, без опреавданог разлога.

#### **Члан 58.**

##### **(мјере за повреду радних обавеза и радне дисциплине)**

(1) За повреду радних обавеза и радне дисциплине раднику 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 59.**

Клинички центар може раднику за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 56. ст. 1. и 2. овог Правилника 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 сљедећих мјера:

- 1) 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 Клиничког центра о изреченој мјери;
- 2) писмено упозорење са најавом отказа уговора о раду у којем се наводи да ће Клинички центар раднику отказати уговор о раду без поновног упозорења ако у наредном року од шест мјесеци учини повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

#### **Члан 60.**

##### **(накнада материјалне штете)**

(1) Радник који на раду или у вези са радом намјерно или из крајње непажње причини материјалну штету Клиничком центру (на примјер штета због незавршене едукације) 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 61.**

(1) Ако се не може утврдити тачан износ накнаде штете, или ако би утврђивање њене висине проузроковало несразмјерне трошкове накнаде штете утврђује у паушалном износу према одлуци генералног директора.

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

#### **Члан 62.**

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

(2) Уколико Клинички центар, у складу са ставом (1) овог члана, надокнади штету трећем лицу има право да захтијева да му радник надокнади исплаћени износ.

#### **Члан 63.**

(1) Клинички центар може одлучити да ослободи радника обавезе да накнади причињену штету, уколико би извршење ове обавезе радника, односно његову породицу, довело у стање угрожене егзистенције.

(2) Приликом одлучивања о ослобађању радника у смислу става (1) овог члана, Клинички центар узима у обзир чињенице о степену одговорности радника, висини плате, стамбеном питању, броју дјеце радника, броју запослених лица у породици радника и сл.

#### **Члан 64.**

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

#### **Члан 65.**

Ако се између Клиничког центра 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 66.**

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

#### **Члан 67.**

##### **(удаљење радника са рада)**

(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, Клинички центар 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 Клинички центар дужан да одлучи о одговорности радника.

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

(4) По истеку удаљења из става 2. овог члана Клинички центар је дужан да радника врати на рад или да му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози у складу са Законом о раду.

#### **Члан 68.**

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

#### **Члан 69.**

(1) За вријеме привременог удаљења радника са рада, у смислу чл. 67. и 68. овог Правилник, 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 67. став 3. и члана 68. овог Правилника исплаћује Клинички центар, уз право на регресни захтјев од органа који је покренуо кривични поступак, односно одредио притвор.

## **ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ КЛИНИЧКОМ ЦЕНТРУ**

### **Члан 70.**

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

## **ИЗМЈЕНА САДРЖАЈА УГОВОРА О РАДУ**

### **Члан 71.**

Клинички центар може раднику да понуди измјену садржаја уговора о раду у складу са члановима од 170. До 174. Законом.

## **ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

### **Члан 72.**

(1) Радни однос престаје у случајевима и на начин предвиђен чл. од 175. до 197. Закона о раду.

(2) Отказни рок, у случају да радник даје отказ уговора о раду, не може бити краћи од 15 дана, осим у случајевима предвиђеним Законом о раду.

(3) У случају да отказ уговора о раду даје Клинички центар, радник има право на отказни рок, у случајевима предвиђеним Законом о раду, у зависности од дужине непрекидног радног стажа у Клиничком центру, а најмање 30 дана.

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

## **ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА**

### **Члан 73.**

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

(2) Генерални директор или лице одеђено статутом може, путем писмене пуномоћи, овластити друго пословно способно лице да одлучује о свим или појединим правима и обавезама из радног односа.

#### **Члан 74.**

Раднику се у писаном облику доставља рјешење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном лијеку.

#### **Члан 75.**

(1) Радник који сматра да му је Клинички центар повриједио право из радног односа може поднијети писани захтјев генералном директору 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) Генерални директор 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 76.**

(1) Радник који сматра да му је Клинички центар 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 генералном директору за заштиту права.

(3) Приједлог за мирно рјешавање радног спора радник може да поднесе у року од 30 дана од дана сазнања за 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 77.**

Независно од поступка за заштиту права који је покренуо у Клиничком центру 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 78.**

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.

## ОРГАНИЗОВАЊЕ И РАД СИНДИКАТА

### Члан 79.

У Клиничком центру може се организovati један или више синдиката у складу са Законом о раду.

## ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

### Члан 80.

Измјене и допуне овог Правилника врше се по поступку и на начин на који је исти и усвојен.

### Члан 81.

Овај Правилник ступа на снагу даном доношења и објављује се на огласној табли Клиничког центра, како би се свим радницима омогућило да се упознају са његовом садржином.

### Члан 82.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду број 02-3294-6/08 од 17.04.2008. године.

Одредбе овог Правилника примјењиваће се до ступања на снагу колективног уговора.

Број: 01-8636-1/16

Дана, 04.07.2016 године



ГЕНЕРАЛНИ ДИРЕКТОР  
Проф. др. сц. мед. Мирко Станетић