



# СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК ГРАДА ТРЕБИЊА

Година LVIV

Требиње, 08.06.2022. године

Број: 6

На основу члана 59. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16, 36/19 и 61/21), у вези са извршењем одредаба Одлуке о извршењу Бюџета Града Требиња за 2022. годину („Службени гласник Града Требиња“, број 10/21), а на основу сагласности на реалокацију средстава Одјелења за финансије број: ИД-06-167-2022 од 03. 06. 2022. године и број ИД-06-166-2022 од 02. 06. 2022. године, градоначелник Града Требиња, донио је

## ЗАКЉУЧАК

- Даје се сагласност на реалокацију средстава тако да се умањују позиције у оквиру Одјелења за просторно уређење, на следећи начин:
  - 5111 – Издаци за изградњу и прибављање објеката 1.765.100,00 КМ,
  - Изградња пјешачког моста за износ од 68.800,00 КМ,
  - Изградња парка Херцеговаца за износ од 96.300,00 КМ,
  - Инфраструктура за Нову болницу за износ од 150.000,00 КМ,
  - Учешће за изградњу пословне зоне за износ од 500.000,00 КМ,
  - Учешће за изградњу слободне зоне за износ од 850.000,00 КМ,
  - Учешће за изградњу аеродрома за износ од 100.000,00 КМ.у оквиру Одјелења за општу управу:
  - 4152 – Грантови у земљи 60.000,00 КМ,
  - Грант за МЗ за реализацију пројекта „Јачање улоге мјесних заједница“ за износ од 60.000,00 КМ, а увећавају позиције:у оквиру Одјелења за општу управу:
  - 5111 – Издаци за изградњу и прибављање објеката 110.000,00 КМ,
  - Изградња инфраструктуре у оквиру пројекта „Јачање улоге мјесних заједница у БиХ“ за Град Требиње за износ од 110.000,00 КМ,

- 5112 – Издаци за реконструкцију и инвестиционо одржавање 30.000,00 КМ,
  - Издаци за инвестиционо одржавање, реконструкцију и адаптацију зграда и објеката (пословни простори у власништву Града) за износ од 30.000,00 КМ, у оквиру Одјелења за просторно уређење:
  - 5112 – Издаци за реконструкцију и инвестиционо одржавање 1.685.000,00 КМ,
  - Издаци за изградњу и адаптацију путне инфраструктуре за износ од 1.685.000,00 КМ.
- Овај закључак ће реализовати Одјелење за финансије.
  - Овај закључак ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном гласнику Града Требиња“.

Број: 11-400-274/22

Датум: 03. 06. 2022. године

Градоначелник

Мирко Ђурић, с.р.

На основу члана 59. став 1. тачка 12. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16, 36/19 и 61/21) и члана 58. Статута Града Требиња („Службени гласник Града Требиња“, број 2/13, 5/14, 6/15, 3/16 и 6/17), градоначелник Града Требиња, даје

## САГЛАСНОСТ

на Правилник о измјенама Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у Јавној установи „Туристичка организација Града Требиња“

### I

Даје се сагласност на Правилник о измјенама Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у Јавној установи „Туристичка организација Града Требиња“, број 77/2022 од 01. 06. 2022. године.

### II

Ова сагласност ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном гласнику Града Требиња“.

**Број: 11-022-42/22**  
**Датум: 07. 06. 2022. године**

**Градonaчелник**  
**Мирко Ћурић, с.р.**

На основу члана 59. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16, 36/19 и 61/21), Закона о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16), члана 58. и 73. Статута Града Требиња („Службени гласник Града Требиња“, број 2/13, 5/14, 6/15, 3/16 и 6/17), Уредбе о начелима за унутрашњу организацију и систематизацију радних мјеста у градској односно општинској управи („Службени гласник Републике Српске“, број 10/17), Уредбе о категоријама, звањима и условима за обављање послова службеника у јединицама локалне самоуправе („Службени гласник Републике Српске“, број 10/17), Одлуке о оснивању Градске управе Града Требиња („Службени гласник Града Требиња“, број 5/21) градоначелник Града Требиња, доноси

**П Р А В И Л Н И К**  
**о измјени Правилника о организацији и**  
**систематизацији радних мјеста**  
**Градске управе Града Требиња**

**Члан 1.**

У Правилнику о организацији и систематизацији радних мјеста Градске управе Града Требиња („Службени гласник Града Требиња“, број 5/21 и 4/22) у даљем тексту Правилник, у члану 60. Правилника у тачки 4.2.6. „Виши стручни сарадник за издавање дозвола и рад са грађанима“, у дијелу услови за вршење послова мијења се и сада гласи: „Услови за вршење послова: ВШС – bachelor, инжењер грађевине, дипл. економиста – менаџер или виша управна, 1 година радног искуства, положен стручни испит за рад у управи, познавање рада на рачунару.“

**Члан 2.**

Овај правилник ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном гласнику Града Требиња“.

**Број: 11-053-330-3/22**  
**Датум: 06. 06. 022. године**

**Градonaчелник**  
**Мирко Ћурић, с.р.**

На основу члана 240. став 4. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, број 1/16, 66/18 и 119/21), члана 7. Закона о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16), у вези са одредбама Посебног колективног уговора за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број 20/17, 85/18, 21/20, 21/21, 69/21 – одлука УС и 8/22), Синдикат локалне самоуправе, управе и јавних служби Републике Српске, Савез синдиката Републике Српске-Синдикална организација „Градска управа“ Требиње, Синдикат управе Републике Српске-Синдикална организација за запослене у Градској управи Требиње и градоначелник Града Требиња, закључили су

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У**  
**ГРАДСКОЈ УПРАВИ ГРАДА ТРЕБИЊА**

**ГЛАВА I**  
**ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 1.**

- (1) Колективним уговором за запослене у органима јединице локалне самоуправе у Граду Требињу (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности градских службеника, намјештеника и запослених који немају статус службеника (у даљем тексту: запослени), која проистичу из рада и по основу рада, као и друга питања која нису на потпун и цјеловит начин уређена Законом о локалној самоуправи, Законом о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе, Законом о статусу функционера јединица локалне самоуправе, Законом о раду, плата запослених, коефицијенти за обрачун плате запослених, друга примања запослених, право на помоћ, права у случају престанка радног односа, услове за рад синдиката, те право на штрајк, као и друга питања од значаја за уређивање односа између запослених, с једне стране, и јединице локалне самоуправе као послодавца (у даљем тексту: послодавац), с друге стране.
- (2) Одредбама овог колективног уговора не може се утврдити мањи обим права од права која су одређена законима из става 1. овог члана.
- (3) Граматички изрази употријебљени у Колективном уговору за означавање мушког и женског рода подразумевају оба пола.

**ГЛАВА II**  
**ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТИ**

**Члан 2.**

- (1) Права, обавезе и одговорности из радног односа морају бити усклађени са прописима из члана 1. став 1. Колективног уговора.
- (2) Пријем у радни однос, општи и посебни услови за заснивање радног односа, приправнички стаж, пробни рад, стручно оспособљавање и усавршавање запослених, повратак на посао након истека функције, распоређивање запослених, прековремени рад, дисциплинска и материјална одговорност, престанак радног односа, оцјена рада и напредовање запослених, заштита права запослених регулисани су прописима из члана 1. став 1. Колективног уговора и нису предмет Колективног уговора.

**ГЛАВА III**  
**ПЛАТЕ И НАКНАДЕ**

**Члан 3.**

- (1) Запослени за обављени рад има право на плату као и накнаду у складу са законом и Колективним уговором.
- (2) Најнижа плата за запослене је најнижа плата утврђена у складу са Законом о раду.

**Члан 4.**

- (1) Запослени има право на мјесечну плату.
- (2) Начин обрачуна и исплата плате зависе од радног мјеста запосленог и платне групе.
- (3) Плата се исплаћује у текућем мјесецу за претходни мјесец, а средства за бруто плате обезбјеђују се у буџету јединице локалне самоуправе.

**Члан 5.**

- (1) Плата запослених састоји се од основне плате и увећања плате прописаних Колективним уговором.
- (2) Плата из става 1. представља бруто плату.
- (3) У свим елементима који чине плату из става 1. овог члана садржани су порез на доходак и доприноси.
- (4) Плата из става 1. овог члана умањена за порез на доходак и доприносе је нето плата радника.

**Члан 6.**

- (1) Основна плата обрачунава се и исказује мјесечно за пуно радно вријеме према радном мјесту и одговарајућој платној групи.
- (2) Основна плата из става 1. овог члана је производ цијене рада и коефицијента утврђеног према платној групи.
- (3) Увећања основне плате на пословима који се према посебним прописима сматрају пословима са посебним условима рада урачуната су у износ основне плате из става 2. овог члана и не могу се посебно исказивати.
- (4) Основна плата за сваку навршену годину стажа осигурања увећава се до навршених 25 година 0,3%, а након навршених 25 година, свака наредна година 0,5%.
- (5) Цијена рада је основ за обрачун плата, а одређују је заједнички учесници Колективног уговора, односно иста се утврђује у складу са Законом о раду.
- (6) Учесници у закључивању колективног уговора су сагласни да, након Одлуке Владе Републике Српске број 04/1-012-2-1574/22 од 19. 05. 2022. године („Сл. Гласник Републике Српске“, број 45/22), утврђују цијену рада у износу од 120,00 КМ, која је утврђена у складу са ставом 5. овог члана, а примјењиваће се од 01. 06. 2022. године.

**Члан 7.**

- (1) Коефицијент за обрачун основне плате запослених утврђује се у распонима и разврстава у платне групе у зависности од потребног стручног знања, сложености послова, самосталности у раду и степена одговорности.
- (2) Послови се разврставају у платне групе са сљедећим коефицијентима за обрачун плате:
  - 1) прва платна група - послови неквалификованог радника ..... 7,86,
  - 2) друга платна група - послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од три године ..... 7,96-8,63,
  - 3) трећа платна група - послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од четири године .....8,78-10,71,
  - 4) четврта платна група - послови на којима се захтијева стручност која се стиче специјализацијом на основу стручности средњег образовања (ВКВ радник и ватрогасац спасаца) .....10,86-12,35,
  - 5) пета платна група - послови на којима се захтијева стручност која се стиче вишим образовањем или високим образовањем са остварених 180 ECTS бодова или еквивалент .....12,50-13,99,
  - 6) шеста платна група - послови на извршилачким радним мјестима на којима се захтијева стручност која се стиче високим образовањем у трајању од четири године или високим образовањем са остварених 240 ECTS бодова или еквивалент .....14,14-21,43 и

- 7) седма платна група - послови на руководећим радним мјестима на којима се захтијева стручност која се стиче високим образовањем у трајању од четири године или високим образовањем са остварених 240 ECTS бодова или еквивалент .....21,58-31,18.
- (3) За обрачун основне плате запослених у кабинету градоначелника, који немају статус службеника или намјештеника примјењује се коефицијент седме платне групе уколико имају стручност која се стиче високим образовањем у трајању од четири године или високим образовањем са остварених 240 ECTS бодова или еквивалент.
- (4) Уколико запослени из става 3. овог члана немају стручност седме платне групе, за обрачун основне плате примјењује се коефицијент платне групе у зависности од захтијевањег степена стручне спреме.
- (5) Ако радник који је распоређен на радно мјесто не испуњава услове у погледу стручне спреме прописане за радно мјесто, или нема положен стручни испит или други одговарајући испит, одређује му се коефицијент тог радног мјеста умањен за 20%.

**Члан 8.**

Основна плата приправника са високим, вишим или средњим образовањем утврђује се и исплаћује у износу од 80% плате треће, пете или шесте платне групе из члана 6. став 2. Колективног уговора.

**Члан 9.**

- (1) Основна плата запосленог може се увећати по основу посебних резултата рада и то:
  - 1) на приједлог шефа одсјека максимално до 15%
  - 2) на приједлог начелника одјељења максимално до 20%
  - 3) на приједлог градоначелника максимално до 30% што ће се утврдити рјешењем које доноси градоначелник.
- (2) Увећање основне плате из става 1. овог члана ће се детаљније регулисати посебним Правилником на основу договора синдиката и послодавца.

**Члан 10.**

- (1) Запослени који по налогу руководиоца раде дуже од пуног радног времена за сваки час рада имају право на један час компензујућег радног времена.
- (2) Вријеме из става 1. овог члана прерачунава се тромјесечно у слободне дане и часове, које су запослени дужни да искористе најкасније у року од шест мјесеци.

**Члан 11.**

- (1) Основна плата запослених увећава се:
  - 1) по основу рада ноћу – 35%,
  - 2) за рад на дане државног празника и друге дане у које се по закону не ради – 50% и
  - 3) по основу рада на радном мјесту са повећаним ризиком – 15%.
- (2) Различити основи увећања плате из овог члана међусобно се не искључују.

**Члан 12.**

Законом о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе, Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених у градској управи и другим важећим прописима, уређује се покретање

и вођење поступка за утврђивање дисциплинске одговорности због повреда радне дужности службеника и намјештеника у Градској управи.

### Члан 13.

Послодавац запосленима на терет материјалних трошкова исплаћује:

- 1) дневницу за службено путовање у Републици Српској, Федерацији БиХ и у иностранству – у висини коју одреди Влада Републике Српске посебним актом,
- 2) отпремнину приликом одласка запосленог у пензију – у висини три просјечне нето плате запосленог, обрачунате за посљедњи мјесец прије одласка у пензију
- 3) накнаду за повећање трошкова боравка за вријеме рада на терену – 10% од утврђене цијене рада,
- 4) накнаду плате за првих 30 дана привремене спријечености за рад у висини од 85% од основа за обрачун накнаде плате за вријеме привремене спријечености за рад у складу са прописима којима се регулише здравствено осигурање,
- 5) регрес за коришћење годишњег одмора – у висини најниже плате у Републици Српској,
- 6) трошкове једног топлог obroка за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременог рада дужег од три часа дневно – у висини од 0,85 % просјечне бруто плате у Републици Српској за претходну годину, за сваки радни дан запосленог,
- 7) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила приликом обављања службеног посла по налогу послодавца – у висини до 20% од цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.

### Члан 14.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза у складу са Правилником о накнади трошкова превоза на посао и са посла.

### Члан 15.

- (1) Запосленом и његовој породици одобрава се помоћ у случају:
  - 1) смрти запосленог – у висини три посљедње просјечне нето плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години,
  - 2) смрти члана уже породице – у висини двије посљедње просјечне нето плате запослених исплаћене у градској управи у претходној години,
  - 3) тешке инвалидности запосленог (која је категорисана од стране надлежног органа) – у висини двије посљедње просјечне нето плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години,
  - 4) дуготрајне болести или дуже неспособности за рад усљед повреде запосленог (утврђене од стране љекарске комисије) – у висини једне просјечне нето плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години,
  - 5) изградње надгробног споменика запосленом који је изгубио живот приликом обављања службене дужности – у висини три посљедње просјечне бруто плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години,

- 6) рођења дјетета – у висини једне просјечне нето плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години,
  - 7) новчану накнаду за посебне резултате рада – у висини до једне просјечне бруто плате запосленог остварене у претходном мјесецу прије додјелјивања награде.
- (2) Уколико више чланова породице испуњава услове на остваривање права из става 1. тачка 2) и става 6. овог члана, право на помоћ остварује само један запослени.
  - (3) Новчана накнада за посебне резултате рада може се исплатити истом запосленом само једном годишње за један мјесец, а одлука ће бити објављена на огласној табли организационе јединице запосленог.
  - (4) Запосленом се исплаћује јубиларна награда за непрекидни радни стаж у Градској управи и то за:
    - 1) 10 година радног стажа – у висини једне просјечне бруто плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години,
    - 2) 20 година радног стажа – у висини једне и по просјечне бруто плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години и
    - 3) 30 година радног стажа – у висини двије просјечне бруто плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години.

### Члан 16.

Уколико из било којих разлога не исплати потраживања запосленог из овог Колективног уговора послодавац је обавезан да потраживања води у својим пословним књигама као обавезу и исплати запосленог у наредној буџетској години по обезбјеђењу средстава.

### Члан 17.

- (1) Службенику који је засновао радни однос на неодређено вријеме, за вријеме обављања јавне функције у државном органу или организацији, републичком органу или организацији, јавној служби или синдикату, права и обавезе из радног односа мирују.
- (2) О мировању права из радног односа градоначелник доноси рјешење у року од 15 дана од дана када су наступиле околности које представљају разлог за мировање права из радног односа у складу са Законом.

## ГЛАВА IV ОДМОРИ И ОДСУСТВА

### Члан 18.

- (1) Радник има право на дневни одмор који се урачунава у радно вријеме радника.
- (2) Одмор из става 1. овог члана траје 30 минута за раднике који раде с пуним радним временом или најмање шест сати дневно, 15 минута за раднике који раде више од четири, а мање од шест сати дневно и 45 минута ако радник ради дуже од десет сати дневно.

### Члан 19.

- (1) Између два узастопна радна дана послодавац је дужан да раднику обезбиједи одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно.
- (2) Запослени има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје најмање

осам часова одмора из става 1. овог члана према унапријед одређеном распореду.

#### Члан 20.

- (1) За сваку календарску годину радник има право на годишњи одмор у трајању утврђеним овим Колективним уговором, а најмање 20 радних дана.
- (2) Радник који први пут заснива радни однос или има прекид дужи од тридесет дана између рада код једног послодавца и рада код другог послодавца, има право на један дан одмора за сваки мјесец дана рада у календарској години.

#### Члан 21.

- (1) Годишњи одмор из члана 20. став 1. овог Колективног уговора увећава се по основу:
  - 1) Дужине радног стажа, на начин да се за сваке четири навршене године радног стажа трајање годишњег одмора увећава за по један радни дан,
  - 2) Лицу са инвалидитетом и родитељу, усвојоцу, стараоцу или хранитељу дјетета ометеног у психофизичком развоју старости до седам година живота – за пет радних дана.
- (2) При утврђивању дужине годишњег одмора радна седмица се рачуна као пет радних дана.
- (3) Годишњи одмор увећан по основима из става 1. овог члана не може се утврдити у трајању дужем од тридесет радних дана, осим запосленом из члана 80. став 3. Закона о раду.

#### Члан 22.

- (1) Празници који су у складу са посебним законом нерадни дани и одсуства са рада уз накнаду плате не урачунавају се у дане годишњег одмора.
- (2) Радник који је за вријеме коришћења годишњег одмора привремено спријечен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку те спријечености за рад, у договору са послодавцем користи преостали дио годишњег одмора.

#### Члан 23.

- (1) Радник може да користи годишњи одмор без прекида или у два или више дијелова.
- (2) Годишњи одмор који радник користи без прекида, мора се започети користити у календарској години за коју користи годишњи одмор.
- (3) Ако радник користи годишњи одмор у више од два дијела, први дио користи најмање у трајању од двије радне седмице у току календарске године, а преостали дио најкасније до 30. јуна наредне календарске године.

#### Члан 24.

- (1) Распоред коришћења годишњег одмора утврђује послодавац својом одлуком – рјешењем, уз обавезу да раднике најкасније до краја јуна текуће године, обавијести о том распореду.
- (2) Одлука из става 1. овог члана садржи: имена и презимена радника који имају право на коришћење годишњег одмора у календарској години, дужину годишњег одмора, временски период коришћења годишњег одмора за сваког радника.

- (3) Код распоређивања коришћења годишњих одмора запослених, послодавац може узети у обзир и оправдане жеље радника.
- (4) Послодавац је дужан да донесе и достави раднику рјешење о коришћењу годишњег одмора најкасније 15 дана прије датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.
- (5) Послодавац може да измијени распоред коришћења годишњег одмора радника ако то захтијевају потребе посла код послодавца.
- (6) Ако потреба посла и организација рада то захтијевају послодавац може донијети одлуку о колективном годишњем одмору за све раднике или за раднике у одређеним организационим дијеловима послодавца.

#### Члан 25.

- (1) Радник се не може одрећи права на годишњи одмор, нити му се исти може ускратити, а ни исплатити накнада на име неискоришћеног годишњег одмора осим у случају кривице послодавца.
- (2) Раднику којем престаје радни однос због испуњавања услова за одлазак у пензију и раднику којем престаје радни однос на одређено вријеме, послодавац је дужан да обезбједи коришћење годишњег одмора прије престанка радног односа.

#### Члан 26.

- (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 посебном одлуком послодавца.

#### Члан 27.

- (1) Запослени има право на плаћено одсуство у току једне календарске године у сљедећим случајевима:
  - 1) склапања брака – пет радних дана;
  - 2) смрти члана уже породице – пет радних дана;
  - 3) рођења дјетета – три радна дана;
  - 4) теже болести члана уже породице – три радна дана;
  - 5) елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција запосленог и његове породице – три радна дана;
  - 6) смрти члана шире породице – два радна дана;
  - 7) ради задовољавања вјерских и традицијских потреба – два радна дана;
  - 8) добровољног давања крви – два радна дана приликом сваког давања;
  - 9) пресељења у други стан – два радна дана;
  - 10) полагање стручног испита – један радни дан.
- (2) Плаћено одсуство из става 1. овог члана не може бити дуже од пет радних дана у току календарске године.
- (3) Запослени у случају потребе може у току календарске године користити плаћено одсуство по више основа.
- (4) Послодавац може, на захтјев запосленог, у оправданим случајевима, одобрити плаћено одсуство и дуже од пет радних дана у току календарске године, али не више од 15 дана.
- (5) Уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства по свим основама потребно је приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.

- (6) Чланом уже породице, у смислу овог Колективног уговора, 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, а чланом шире породице: дјед, бака, брат, сестра и чланови уже породице брачног супружника.

#### Члан 28.

- (1) Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство ради:
- 1) стручног или научног усавршавања у иностранству,
  - 2) њега тешко обољелог члана породице и
  - 3) у другим оправданим случајевима, на захтјев запосленог.
- (2) Неплаћено одсуство из става 1. овог члана може трајати до три мјесеца, осим у случајевима стручног или научног усавршавања у иностранству, које може трајати до једне године.
- (3) За вријеме неплаћеног одсуства права и обавезе запосленог по основу рада мирују, а трошкове пензијског и инвалидског осигурања сноси корисник неплаћеног одсуства.

### ГЛАВА V ПРАВА У СЛУЧАЈУ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА

#### Члан 29.

У случају престанка радног односа запосленог у органима Градске управе у складу са одредбама Закона о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе и Закона о раду, запослени има право на отказни рок који зависи од дужине радног стажа запосленог и утврђује се за:

- 1) Радни стаж од двије до десет година 30 дана,
- 2) Радни стаж од десет до 20 година 45 дана,
- 3) Радни стаж од 20 до 30 година 75 дана,
- 4) Радни стаж дужи од 30 година 90 дана.

#### Члан 30.

- (1) Ако је запосленом престао радни однос услед промјене у организацији, односно због смањења обима послова или укидања послова, запослени има право на отпремнину на терет послодавца.
- (2) Висина отпремнине зависи од дужине рада запосленог код послодавца и износи:
  - За рад од 2 до 10 година, 35% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,
  - За рад од 10 до 20 година, 40% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,
  - За рад од 20 до 30 година, 45% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,
  - За рад дужи од 30 година, 50% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада.

- (3) Висина отпремнине из става 2. овог члана се не може утврдити у износу већем од шест просјечних мјесечних нето плата исплаћених запосленом у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа.
- (4) Приликом утврђивања програма рјешавања вишка запослених послодавац је дужан да са синдикатом разради критеријуме за утврђивање вишка запослених у складу са законом.

### ГЛАВА VI БЕЗБЈЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА НА РАДУ

#### Члан 31.

- (1) Запослени има право на безбједност и заштиту здравља на раду у складу са законом, посебним прописима којима се уређује област безбједности и заштите здравља на раду, колективним уговором и актима послодавца.
- (2) Послодавац је дужан да обезбиједи запосленом рад на радном мјесту и у радној средини у којима су спроведене мјере заштите и здравља на раду и одговоран је за непримјењивање тих мјера.

#### Члан 32.

- (1) Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за заштиту и здравље на раду.
- (2) Код послодавца код којег је организован синдикат послове представника за заштиту и здравље на раду обавља синдикални одбор или овлашћени представници репрезентативног синдиката.
- (3) Код послодавца који запошљава педесет или више запослених образује се одбор за заштиту и здравље на раду, а уколико запошљава више од 250 запослених, централни одбор за заштиту и здравље на раду.

#### Члан 33.

- (1) Послодавац је дужан да представнику запослених за заштиту и здравље на раду:
  - 1) омогући увид у све акте који се односе на безбједност и здравље на раду,
  - 2) омогући да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбједности и здравља на раду,
  - 3) обезбиједи потребне административно-техничке услове и стручну помоћ у раду, као и приступ подацима и информацијама неопходним за несметано обављање послова,
  - 4) упозна га са: налазима и приједлозима или предузетим мјерама инспекције рада, извјештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мјерама за безбједност и здравље на раду, о планираним и предузетим мјерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље, извјештајем о стању безбједности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мјерама.
- (2) Послодавац је дужан да омогући активно и непосредно учешће представника запослених за заштиту и здравље на раду у изради акта о процјени ризика на радном мјесту и радној средини.
- (3) Послодавац је обавезан да прије коначног усвајања акта о процјени ризика размотри све примједбе, приједлоге и сугестије представника запослених за заштиту и

здравље на раду и органа синдиката и да, писаним путем, да образложен одговор најкасније у року од три дана прије усвајања акта о процјени ризика.

- (4) Послодавац је дужан да представника запослених информира најмање једном у шест мјесеци о свим подацима који се односе на безбједност и здравље на раду.
- (5) На писмени захтјев за остваривање права из става 1. овог члана, послодавац је дужан да представнику запослених за заштиту и здравље на раду достави писмени одговор у року од петнаест дана од дана пријема захтјева.

#### Члан 34.

Послодавац својим актом не може одредити мањи обим права запосленог од онога који је утврђен Законом, колективним уговором и другим прописима.

### ГЛАВА VII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

#### Члан 35.

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 мишљење и приједлози синдиката размотре прије доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај радника и да се према њима определијели,
- (3) да синдикату уручује позиве за састанке на којима се одлучује о правима запослених.

#### Члан 36.

Послодавац обезбјеђује синдикату услове за његово дјеловање, на начин да омогући:

- (1) коришћење одговарајуће просторије и потребне административно-техничке услуге,
- (2) приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности и
- (3) накнаду плате на основну плату, предсједнику или повјеренику синдиката код послодавца у висини од:
  - 10% ако синдикат има до 100 чланова,
  - 12,5% ако синдикат има преко 100 до 200 чланова и
  - 15% ако синдикат има преко 200 чланова.

#### Члан 37.

- (1) Синдикалног представника, због његове синдикалне активности, ако дјелује у складу са важећим законима, колективним уговорима и општим актима, није могуће без сагласности надлежног органа синдиката распоредити на друго радно мјесто, нити упутити на рад код другог послодавца.
- (2) Због синдикалног дјеловања, послодавац не може синдикалном представнику без сагласности надлежног органа синдиката којем припада смањити плату, или против њега покренути дисциплински поступак, или га на други начин довести у неугодан или подређен положај.

- (3) Право из ст. (1) и (2) овог члана траје за вријеме обављања функције и годину дана након истека функције.
- (4) Синдикални представници у смислу овог члана су и функционери синдиката на вишим нивоима који своју функцију обављају волонтерски, а запослени су код послодавца.

#### Члан 38.

- (1) Представницима синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на курсевима и семинарима, до седам радних дана у једној години.
- (2) Представницима синдиката омогућује се приступ свим запосленим на радним мјестима код послодавца, када је то потребно за обављање њихове функције.
- (3) У случају потребе прикупљања средстава солидарности, представници запослених које синдикат за то овласти имају право да ове активности обављају у одговарајућим просторијама 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 и два сата седмично за остале синдикалне активности.
- (6) Послодавац је дужан да представницима синдиката дозволи да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа синдиката.
- (7) Послодавац је дужан да обезбиједи слободан приступ вањским синдикалним представницима у организацију синдиката организовану код њега, 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 39.

Послодавац је дужан да обезбиједи обрачун и уплату синдикалне чланарине обуставом износа чланарине из плата запослених – чланова синдиката приликом сваке исплате плате, а према одлуци надлежног органа синдиката, уз писмену сагласност, односно синдикалну приступницу радника.

### ГЛАВА VIII ПРАВО НА ШТРАЈК

#### Члан 40.

- (1) Запослени у Градској управи Града Требиња имају право на штрајк у складу са Законом о штрајку и другим прописима који регулишу ову област.
- (2) Синдикат у штрајку поступа у складу са правилима синдиката у штрајку које је донио надлежни орган Савеза синдиката Републике Српске.

### ГЛАВА IX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

**Члан 41.**

- (1) Ради праћења, примјене и тумачења овог колективног уговора, уговорне стране формирају комисију у коју улазе по три представника сваке уговорне стране.
- (2) Комисија доноси закључке консензусом.
- (3) Закључци комисије су обавезујући за уговорне стране, уколико неко од учесника не оспори закључак комисије у року од осам дана од дана достављања закључка.

**Члан 42.**

Овај Колективни уговор могу споразумно измијенити уговорне стране на начин и у поступку којим је закључен.

**Члан 43.**

Учесници овог Колективног уговора сагласни су да се овај колективни уговор закључи на период до 31. 12. 2024. године.

**Члан 44.**

Овај Колективни уговор сматра се закљученим када га у истовјетном тексту потпишу његови учесници, и исти ће се објавити у „Службеном гласнику Града Требиња“.

**Члан 45.**

Овај Колективни уговор је закључен у шест (6) истих примјерака од којих свака уговорна страна задржава по два (2) примјерка.

Број: 11-053-356/22  
Датум: 06 .06. 2021. године

Градоначелник  
Мирко Ђурић, с.р

Синдикат локалне самоуправе, управе и јавних служби  
Републике Српске,  
Савез синдиката Републике Српске – Синдикална  
организација „Градска управа“ Требиње  
Тодор Илијић, с.р.

Синдикат управе Републике Српске  
Синдикална организација за запослене  
у Градској управи  
Лана Танасијевић, с.р.

**УПИС У РЕГИСТАР ЗАЈЕДНИЦЕ  
ЕТАЖНИХ ВЛАСНИКА СТАМБЕНИХ ЗГРАДА**

Одјесење за комунално-инспекцијске послове Града Требиња, Вука Караџића, 89101 Требиње, на основу Рјешења број: 05-372-20/22 од 07. 06. 2022. године, извршило је упис у Регистар заједнице етажних власника стамбених зграда, у Регистарском листу број: 01-253, упис оснивања Заједнице етажних власника, Требиње, улица др Воја Даниловића број 8 (ладела 1). Оснивачи: 48 етажних власника зграде. Дјелатност: 70320 – управљање зградом за рачун етажних власника. Иступа у правном промету самостално у оквиру својих дјелатности, за обавезе одговара цијелокупном имовином, чланови одговарају супсидијарно до висине удјела у плаћању трошкова одржавања зграде. Заједницу заступа Дражен Бошковић, предсједник Управног одбора, самостално и без ограничења. Заједницу представља и предсједник Скупштине Бранка Црногорац, самостално и без ограничења.

Број: 05-372-20/22                      СЛУЖБЕНО ЛИЦЕ ОРГАНА  
Датум: 07. 06. 2022. године              Спасоје Радовић, с.р.

**УПИС У РЕГИСТАР ЗАЈЕДНИЦЕ  
ЕТАЖНИХ ВЛАСНИКА СТАМБЕНИХ ЗГРАДА**

Одјесење за комунално-инспекцијске послове Града Требиња, Вука Караџића, 89101 Требиње, на основу Рјешења број: 05-372-25/22 од 08. 06. 2022. године, извршило је упис у Регистар заједнице етажних власника стамбених зграда, у Регистарском листу број: 01-254, упис оснивања Заједнице етажних власника, Требиње, улица др Воја Даниловића 10. Оснивачи: 28 етажних власника зграде. Дјелатност: 70320 – управљање зградом за рачун етажних власника. Иступа у правном промету самостално у оквиру својих дјелатности, за обавезе одговара цијелокупном имовином, чланови одговарају супсидијарно до висине удјела у плаћању трошкова одржавања зграде. Заједницу заступа Љубиша Чучковић предсједник Управног одбора, самостално и без ограничења. Заједницу представља и предсједник Скупштине Бошко Вуковић, самостално и без ограничења.

Број: 05-372-25/22                      СЛУЖБЕНО ЛИЦЕ ОРГАНА  
Датум: 08. 06. 2022. године              Спасоје Радовић, с.р.



**САДРЖАЈ****АКТА ГРАДОНАЧЕЛНИКА**

- |  |   |
|--|---|
| 1. Закључак,   | 1 |
| 2. Сагласност на Правилник о измјенама Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у Јавној установи „Туристичка организација Града Требиња“, | 1 |
| 3. Правилник о измјени Правилника о организацији и систематизацији радних мјеста Градске управе Града Требиња,   | 2 |
| 4. Колективни уговор за запослене у Градској управи Града Требиња.   | 2 |

**ОСТАЛА АКТА**

- |   |   |
|---|---|
| 1. Упис у регистар заједнице етажних власника стамбених зграда, | 8 |
| 2. Упис у регистар заједнице етажних власника стамбених зграда. | 8 |