



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

Градоначелник
Мирко Ђурић, 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. у тачки **4.2.6. „Виши стручни сарадник за издавање дозвола и рад са грађанима“**, у дијелу којим се дефинише број извршилаца, број „један (1)“ мијења се бројем „два (2)“.

У истој тачки 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.

У члану 62. иза тачке 6.1.9. додаје се нова тачка 6.1.10. која гласи:

„6.1.10. Стручни сарадник за општу документацију
Опис послова и задатака:

Технички обрађује, у штампаној и електронској форми, све акте из надлежности Одјељења. Врши контролу техничке исправности докумената. Врши умножавање, увезивање, доставу докумената и архивирање истих. Обавља и друге послове и задатке које му одреди начелник Одјељења.

Број извршилаца: један (1).

Група и степен сложености: административно -технички, једноставнији.

Радно мјесто службеника седме категорије, другог звања.

Услови за вршење послова: ССС стечена четворогодишњим образовањем, једна година радног искуства, положен стручни испит за рад у управи, познавање рада на рачунару.“

Члан 3.

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

Број: 11-053-330-3/21
Датум: 06. 06. 2022. године

Градоначелник
Мирко Ђурић, 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 запосле-

них, 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 допринос 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 спасац) 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 захтијевања 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 дуже 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 лјкарске 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 додјељивања 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 ОДМОР 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 обезбиди 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 обезбиди 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 другом 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 усљед 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 последња 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 обезбиди 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

Одјељење 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 (ламела 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
Датум: 07. 06. 2022. године

СЛУЖБЕНО ЛИЦЕ ОРГАНА
Спасоје Радовић, с.р.

УПИС У РЕГИСТАР ЗАЈЕДНИЦЕ ЕТАЖНИХ ВЛАСНИКА СТАМБЕНИХ ЗГРАДА

Одјељење 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
Датум: 08. 06. 2022. године

СЛУЖБЕНО ЛИЦЕ ОРГАНА
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 |