



СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК ГРАДА ТРЕБИЊА

Година LXII

Требиње, 11.06.2026. године

Број: 6

На основу чл. 59, 62. и 66. Закона о задужевању, дугу и гаранцијама Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број 71/12, 52/14, 114/17, 131/20, 28/21 и 90/21), члана 50. Закона о буџетском систему Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број 121/12, 52/14, 103/15, 15/16, 110/24 и 57/25-Одлука УС), члана 39. алинеја 25. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16, 36/19, 61/21, 100/25 и 114/25), чл. 36. и 72. Статута Града Требиња („Службени гласник Града Требиња“, број 2/13, 5/14, 6/15, 3/16 и 6/17) и сагласности на кредитно задужење Министарства финансија број: 06.04/400-433-1/26, Скупштина Града Требиња, на Трећој посебној сједници одржаној дана 10.06.2026. године, донијела је

ОДЛУКУ

о дугорочном кредитном задужењу

I

Град Требиње се дугорочно кредитно задужеје у износу 5.000.000,00 КМ, ради финансирања капиталних инвестиција Града Требиња дефинисаних у Средњорочном плану капиталних инвестиција за период 2026-2028. године и у Плану утрошка кредитних средстава.

II

Кредитна средства обезбиједиће се под сљедећим условима:

- Износ кредита (главница): 5.000.000,00 КМ;
- Намјена кредита: финансирање капиталних инвестиција, дугорочно;
- Каматна стопа (ефективна): до 4,50%, фиксна;
- Накнада за обраду кредита: без накнаде;
- Рок враћања кредита: до 120 мјесеци са урачунатим грејс периодом;
- Грејс период: 12 мјесеци;
- Начин отплате: једнаки мјесечни ануитети или једнаке главнице;
- Средства обезбјеђења: мјенице и вирмански налози Града Требиња.

III

- 1) Кредит ће се реализовати sukcesивно према роковима и динамици реализације капиталних инвестиција до износа средстава, до 5.000.000,00 КМ.
- 2) Рок коришћења, односно рок за повлачење укупног износа средстава кредита је 12 (дванаест) мјесеци од дана закључења Уговора о кредиту, а према динамици извршења и износа вриједности инвестиције за које се задужеје, а максимално до 5.000.000,00 КМ. Коначни ануитетни план ће се сачинити према повученом износу кредита.
- 3) Отплата кредита (главница + камата) почиње након истека грејс периода, а до тада корисник ће у уговореном грејс периоду плаћати камату на повучени дио кредита, која не може бити већа од каматне стопе из тачке II ове одлуке.

IV

Коефицијенти сервисирања дуга у складу са ограничењима из члана 59. Закона о задужевању, дугу и гаранцијама Републике Српске су:

- Остварени редовни приходи Буџета Града Требиња у 2025. години износе 41.112.529 КМ.
- Годишњи ануитет, по постојећим кредитним задужењима, износи 3.633.473,20 КМ и представља 8,84% од укупних остварених прихода у 2025. години.
- Годишњи ануитет, по постојећим и са предложеним кредитним задужењима, у 2026. години износи 3.746.281,42 КМ што представља 9,11% од редовних прихода остварених у 2025. години.
- Ануитет по предложеном кредитном задужењу у 2026. години износи 112.808,22 КМ или 0,27% од редовних остварених прихода у 2025. години. У 2027. години ануитет износи 450.519,54 КМ, односно 1,10% а у наредних 8 година отплате кредита, годишњи ануитет износи 676.655,52 КМ, односно 1,65% од прихода остварених у Буџету Града Требиња за 2025. годину. У

последњој години отплате кредита, укупни годишњи ануитет износи 338.328,17 КМ.

- Укупан годишњи ануитет по постојећим кредитним задужењима и предложеном кредитном задужењу у 2026. години износи 3.746.281,42 КМ што представља 9,11% од редовних прихода остварених у 2025. години.

V

Град Требиње нема доспјелих, а неизмирених обавеза по основу пореза и доприноса, што потврђује градоначелник Града Требиња изјавом број: 11.7071.

VI

Период амортизације капиталних инвестиција које су садржане у дијелу кредитног задужења за капиталне инвестиције из тачке I ове Одлуке је до 65 година.

VII

Кредит ће се реализовати код пословне банке која буде изабрана као најповољнија.

VIII

- 1) Овлашћује се градоначелник Града Требиња да потпише све акте неопходне за реализацију кредитног задужења из тачке I ове одлуке.
- 2) Овлашћује се градоначелник Града Требиња да у случају потребе може прераспоредити средства на начин да преусмјерава средства са једне на другу инвестицију, али да не доводи у питање њихова извршења и о томе обавијести Скупштину.

IX

На ову одлуку Министарство финансија Републике Српске је дало сагласност број: 06.04/400-433-1/26 од 04.06.2026. године.

X

За реализацију ове одлуке задужују се Одјељење за капиталне инвестиције и Одјељење за финансије Града Требиња.

XI

Ова одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Града Требиња“.

Број: 09-013-212/26

ПРЕДСЈЕДНИК

Датум: 10.06.2026. године

Здравко Бутулија, с.р.

На основу члана 59. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16, 36/19, 61/21, 100/25 и 114/25), члана 58. Статута Града Требиња („Службени гласник Града Требиња“, број 2/13, 5/14, 6/15, 3/16 и 6/17), а у циљу спровођења Меморандума о разумијевању о јачању локалног система социјалне и дјечије заштите кроз интегрисани приступ социјалним услугама, радну активацију и економско оснаживање жена из рањивих група, градоначелник Града Требиња, донио је

Р Ј Е Ш Е Њ Е

о именовану Локалног мултисекторског координационог механизма за интегрисани приступ социјалним услугама и економско оснаживање жена из рањивих група

I

У Локални мултисекторски координациони механизам (у даљем тексту: Механизам) именују се:

1. Тања Манојловић – представник ЈУ „Центар за социјални рад“, координатор,
2. Зоран Анђушић - представник ЈУ „Центар за социјални рад“, члан,
3. Ведрана Вулетић - представник ЈУ „Центар за социјални рад“, члан,
4. Слађана Скочајић - представник Град Требиња , члан,
5. Тања Бабић - представник Град Требиња , члан,
6. Мирјана Сушић – представник ЈУ „Завод за запошљавање РС“, члан,
7. Бојан Вучуревић – представник Одјељења за туризам, заштиту животне средине и предузетништво Градске управе Града Требиња, члан,
8. Даница Новчић – представник Одјељења за туризам, заштиту животне средине и предузетништво Градске управе Града Требиња, члан,
9. Милана Круљ – представник Удружења обољелих од малигних болести источне Херцеговине „Вјера, луча, нада“, члан.

II

Механизам из тачке I овог рјешења има задатак да координише и усмјерава активности на локалном нивоу у области:

- Радне активације и економског оснаживања жена из рањивих група;
- Развоја интегрисаног приступа са социјалним услугама и тржишту рада;
- Развоја и унапређења модела друштвеног предузетништва;
- Примјене интегрисаног вођења случаја (ИВС);
- Унапређења међусекторске сарадње.

III

Механизам ће у оквиру свог рада обављати сљедеће послове:

1. Анализа стања и планирање интервенција
 - Анализа стања у области социјалне заштите и запошљавања, укључујући институционалне и друге капацитете актера из различитих сектора на подручју града;
 - Идентификација препрека за запошљавање и економску активацију жена из рањивих група;
 - Идентификација потребних мјера подршке рањивим и социјално искљученим групама, посебно женама и породицама са дјецом;
 - Утврђивање приоритетних интервенција за унапређење приступа тржишту рада, развоју вјештина и самозапошљавања.
2. Стратешко планирање и координација
 - Израда и годишње ажурирање Плана рада у области радне активације и економског оснаживања жена;
 - Координација активности између сектора социјалне заштите, запошљавања, локалног економског развоја, образовања и других релевантних сектора;
 - Предлагање мјера за интеграцију развијених модела у локалне стратешке и буџетске документе;

- Праћење реализације Плана рада и подношење периодичних извјештаја градоначелнику – полугодишње, а Скупштини Града – годишње.
3. Развој друштвеног предузетништва
- Развој и промоција одрживих модела друштвеног предузетништва као инструмента социјалне и економске инклузије;
 - Повезивање сектора социјалне заштите, служби за запошљавање, локланог економског развоја и приватног сектора ради креирања одрживих радних прилика;
 - Подршка развоју програма преквалификације, доквалификације и стицања радних компетенција;
 - Промовисање модела самозапошљавања и инклузивних пословних иницијатива.
4. Унапређење Интегрисаног вођења случаја (ИВС)
- Унапређење Интегрисаног вођења случаја (ИВС) ради координисане подршке женама из рањивих група;
 - Израда и примјена рефералних механизма између Центра за социјални рад, служби за запошљавање и других релевантних институција;
 - Унапређење међусекторске размјене информација, уз поштовање прописа о заштити података;
 - Развој протокола о сарадњи између релевантних сектора;
 - Праћење примјене ИВС модела и предлагање унапређења.
5. Јачање капацитета и међусекторске сарадње
- Учешће у едукацијама и програмима јачања капацитета професионалаца;
 - Подршка професионалном развоју стручног особља укљученог у радну активацију;
 - Промовисање размјене добрих пракси и институционалног учења;
 - Обезбјеђивање учешћа представница рањивих група, организација цивилног друштва и других релевантних актера у раду Механизма;
 - Унапређење формалних и неформалних механизма сарадње између сектора.
6. Праћење, извјештавање и одрживост
- Документовање активности и постигнутих резултата;
 - Припрема периодичних извјештаја за надлежне органе локалне самоуправе;
 - Предлагање мјера за институционалну и дугорочну одрживост развијених модела;
 - Идентификација могућности финансирања и партнерства ради обезбјеђивања континуитета активности.
7. Заговарање партнерства
- Презентација резултата спроведених активности градоначелнику, руководиоцима институција, медијима и широј јавности;
 - Заговарање унапређења политика радне активације и економске инклузије на вишим нивоима власти;
 - Успостављање партнерства са приватним сектором, развојним агенцијама, организацијама цивилног друштва и другим релевантним актерима;
 - Идентификација додатних извора финансирања за спровођење и проширење активности;

- Подстицање укључивања локалне заједнице у процес економске и социјалне инклузије.

IV

Састанци Механизма одржавају се најмање једном мјесечно, а по потреби и чешће. Механизам је дужан да о свом раду извјештава градоначелника полугодишње, а Скупштину Града годишње.

V

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

Број: 11-111-9/26

Датум: 02.06.2026. године

Градоначелник

Мирко Ђурић, с.р.

На основу члана 59. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16, 36/19, 61/21, 100/25 и 114/25), а у вези са Одлуком о извршењу Буџета Града Требиња за 2026. годину („Службени гласник Града Требиња“, број 8/25) и приједлога Одјељења за борачку и социјалну заштиту, број: ИД/08-76/26 од 13.05.2026. године, градоначелник Града Требиња, донио је

ЗАКЉУЧАК

1. Даје се сагласност Фонду солидарности Требиње на План и програм утрошка средстава планираних Буџетом Града Требиња за 2026. годину (План број: 19/26 од 26.04.2026. године) у износу од 15.000,00 КМ, с тим да ће се реализација наведеног гранта вршити у складу са тачком 17. Одлуке о извршењу Буџета Града Требиња за 2026. годину.
2. Овај закључак ће реализовати Одјељење за финансије у сарадњи са Одјељењем за борачку и социјалну заштиту.
3. Овај закључак ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном гласнику Града Требиња“.

Број: 11-400-390/26

Датум: 05.06.2026. године

Градоначелник

Мирко Ђурић, с.р.

На основу члана 59. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16, 36/19, 61/21, 100/25 и 114/25), а у вези са Одлуком о извршењу Буџета Града Требиња за 2026. годину („Службени гласник Града Требиња“, број 8/25) и приједлога Одјељења за туризам, заштиту животне средине и предузетништво, број: ИД/04-44-2026 од 16.04.2026. године, градоначелник Града Требиња, донио је

ЗАКЉУЧАК

1. Даје се сагласност ЈП „Слободна зона“ д.о.о. Требиње на План утрошка средстава гранта планираног Буџетом Града Требиња за 2026. годину (План број: 4-1/26 од 02.04.2026. године) у износу од 39.180,00 КМ, с тим, да ће се реализација наведеног гранта вршити у складу са тачком 17. Одлуке о извршењу Буџета Града Требиња за 2026. годину.
2. Овај закључак ће реализовати Одјељење за финансије у сарадњи са Одјељењем за туризам, заштиту животне средине и предузетништво.

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

Број: 11-400-391/26

Датум: 05.06.2026. године

**Градоначелник
Мирко Ђурић, с.р.**

На основу члана 59. став 1. тачка 8. и члана 60. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16, 36/19, 61/21, 100/25 и 114/25), члана 48. 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), градоначелник Града Требиња донио је

П Р А В И Л Н И К
о измјени и допуни Правилника
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 1/26), у даљем тексту Правилник, у члану 53. тачка 2.2.2. самостални стручни сарадник за израду и имплементацију пројеката за развој туризма и туристичке пропаганде, мијења се на начин да у дијелу потребно стручно знање гласи:

„ВСС туристичког или економског смјера, 1 година радног искуства, положен стручни испит за рад у управи, познавање рада на рачунару“.

Члан 2.

У члану 58. тачка 7.3.4. Самостални стручни сарадник за геоинформациони систем, подлоге и катастар подземних инсталација се мијења и гласи:

7.3.4. Самостални стручни сарадник - координатор за ГИС базу

Категорија: пета

Звање: прво

Опис послова и задатака:

- Координира активности одржавања и администрирања географским информационом системом Градске управе Града Требиња,
- прикупља, сређује, обрађује, евидентира и чува документацију, просторне, урбанистичке, регулационе и друге планове, регистар споменика културе и природних ријеткости, регистре намјене простора и површина, одговарајуће основе и планове или изводе из њих, статистичке, картографске, аналитичке, планске и друге информације од значаја за планирање простора и реализацију капиталних пројеката,
- те послове увида у просторну базу података Града Требиња,

- издавања одговарајућих просторнопланских извода из просторне базе података, те друге послове у складу са законом, подзаконским актима и овлаштењима шефа Одсјека и начелника Одјељења,
- координира активности на системском повезивању база података из надлежности свих одјељења градске управе, управних организација и јавних предузећа, са циљем обједињавања података,
- одржава комуникацију са Пореском управом Републике Српске, Републичком управом за геодетске и имовинскоправне послове и другим организацијама,
- припрема видеопрезентације из дјелокурга рада Одјељења,
- врши израду радних и трајних подлога за све намјене Одјељења,
- помаже у припреми и изради прописа и других општих аката из области примјене информационо - комуникационих технологија у области урбанизма и грађења,
- учествује у раду стручних комисија из области своје струке. Подноси извјештај о свом раду шефу Одсјека и начелнику Одјељења,
- предлаже одабир софтвера за креирање база. Врши надоградње новијих верзија апликација,
- припрема податке и доставља ради ажурирања Веб странице Града,
- израђује техничке спецификације за набавку рачунарске, ИТ и друге опреме и врши надзор над уговорима за набавку исте,
- учествује у обављању послова пописа имовине у оквиру Одјељења,
- учествује у раду комисија које именује градоначелник и Скупштина Града,
- обавља и друге послове у складу са законом, подзаконским актима и овлаштењима шефа Одсјека и начелника Одјељења,
- за свој рад одговара шефу Одсјека и начелнику Одјељења.

Потребно стручно знање: ВСС – факултет за производњу и менаџмент или сродни технички факултет, 3 године радног искуства, положен стручни испит за рад у управи, познавање рада на рачунару.

Сложеност послова: прецизно одређени сложени послови у којима се примјењују утврђене методе рада, поступци или стручне технике.

Самосталност у раду: самосталност у раду ограничена је повременим надзором и помоћи непосредног руководиоца у рјешавању сложених стручних питања.

Одговорност: одговорност за правилну примјену метода рада поступака или стручних техника.

Пословна комуникација и кореспонденција: контакти унутар и изван органа у којима је потребно да се дјелотворно пренесу информације које служе остваривању циљева рада.

Статус: службеник.

Број извршилаца: један (1).

Тачка 7.3.5. „Виши стручни сарадник за издавање дозвола и рад са грађанима“ мијења се и гласи:

„Виши стручни сарадник за економске послове

Категорија: шеста

Звање: друго

Опис послова и задатака:

Обавља сљедеће послове:

- обављање економских послова у оквиру Одјељења,
- пружа стручну помоћ у изради дугорочних и годишњих програма из надлежности Одјељења,
- прати степен реализације средстава, по ставкама у буџету Града из надлежности Одјељења,
- прати остварење финансијских средстава и предлаже мјере и рјешења,
- прати регулативу из своје области и предлаже њено побољшање,
- учествује у припреми кварталне финансијске планове потрошње Одјељења,
- послови јавних набавки из надлежности Одјељења,
- учествује у обављању послова пописа имовине у оквиру Одјељења,
- учествује у раду комисија које именује градоначелник и Скупштина Града,
- обавља и друге послове у складу са законом, подзаконским актима и овлашћењима шефа Одсјека и начелника Одјељења. За свој рад одговара шефу Одсјека и начелнику Одјељења.

Потребно стручно знање: *ВШС дипл. економиста – менаџер* или виша управна, 2 године радног искуства, положен стручни испит за рад у управи, познавање рада на рачунару.

Сложеност послова: мање сложени послови са ограниченим бројем међусобно повезаних различитих задатака у којима се примјењују утврђене методе рада, поступци или стручне технике.

Самосталност у раду: самосталност у раду ограничена је редовним надзором непосредног руководиоца и његовим општим и појединачним упутствима за рјешавање сложенијих рутинских стручних питања.

Одговорност: одговорност за правилну примјену метода рада, поступака или стручних техника.

Пословна комуникација и кореспонденција: контакти унутар основне и унутрашње организационе јединице, а повремено и изван, ако је потребно да се прикупе и размјене информације.

Статус: службеник.

Број извршилаца: један (1).

Члан 3.

У члану 61. иза тачке 10.2.15. додаје се тачка 10.2.16. и гласи:

„Самостални стручни сарадник за економске послове-координатор

Категорија: пета

Звање: прво

Опис послова и задатака:

- координише обављање економских послова у оквиру Одјељења,
- координише активности у изради програма заједничке комуналне потрошње и Програма одржавања локалних и некатегорисаних путева и градских улица,
- врши израду Извјештаја о реализацији програма из надлежности одјељења,

- прати извршење буџета Града по буџетским ставкама,
- прати реализацију закључених уговора у складу са одобреним и расположивим финансијским средствима,
- праћење реализације прихода из надлежности Одјељења,
- прати регулативу из своје области и предлаже њено побољшање,
- обавља и друге послове по налогу градоначелника и начелника Одјељења и за свој рад одговара начелнику Одјељења,
- учествује у обављању послова пописа имовине у оквиру Одјељења,
- учествује у раду комисија које именује градоначелник и Скупштина Града.
- обавља и друге послове по налогу шефа Одсјека и начелника Одјељења,
- за свој рад одговара шефу Одсјека и начелнику Одјељења.

Потребно стручно знање: ВСС, економски факултет, 3 године радног искуства, положен стручни испит за рад у управи, познавање рада на рачунару.

Сложеност послова: прецизно одређени сложени послови у којима се примјењују утврђене методе рада, поступци или стручне технике.

Самосталност у раду: самосталност у раду ограничена је повременим надзором и помоћи непосредног руководиоца у рјешавању сложених стручних питања.

Одговорност: одговорност за правилну примјену метода рада, поступака или стручних техника.

Пословна комуникација и кореспонденција: контакти унутар и изван органа у којима је потребно да се дјелотворно пренесу информације које служе остваривању циљева рада.

Статус: службеник.

Број извршилаца: један (1)

Члан 4.

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

Број: 11-022-36/26

Датум: 01.06.2026. године

Градоначелник

Мирко Ђурић, с.р.

На основу члана 3. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, број 1/16, 66/18, 91/21 и 119/21), члан 7. Закона о службеницима и намјештеницима у органима јединица локалне самоуправе („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16), члана 59. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16, 36/19, 61/21, 100/25 и 114/25), члана 11. Закона о платама запослених у органима јединице локалне самоуправе Републике Српске, („Службени гласник Републике Српске“, број 62/25), одредаба Посебног колективног уговора за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број 4/26), чл. 58. и 73. Статута Града Требиња („Службени гласник Града Требиња“, број 2/13, 5/14, 6/15, 3/16 и 6/17), те након затраженог, достављеног и размотреног мишљења синдикалних организација Градске

управе Града Требиња, градоначелник Града Требиња, доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ

Члан 1.

- (1) Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) ближе се уређују 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, Закона о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе Законом о платама запослених у органима јединице локалне самоуправе, Законом о статусу функционера јединица локалне самоуправе, Законом о раду, Законом о заштити на раду, друга примања запослених, право на помоћ, права у случају престанка радног односа, услови за рад синдиката, 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) Граматички изрази употребљени у овом правилнику о раду за означавање мушког и женског рода подразумијевају оба пола.

Члан 2.

Права, обавезе и одговорности из радног односа морају бити усклађени са прописима из члана 1. став 1. овог Правилника.

Члан 3.

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. овог Правилника и нису предмет овог Правилника.

Члан 4.

- (1) Овај Правилник се примјењује на све раднике код послодавца, доноси се на неодређено вријеме и важи док се не донесе нови правилник или усвоји колективни уговор код послодавца.
- (2) Овим Правилником утврђују се повољнија права и услови рада од права и услова који су утврђени законом, као и права која нису утврђена законом, осим ако то законом није изричито забрањено.

Члан 5.

- (1) Основна плата запослених увећава се:
 - 1) по основу рада ноћу за 35%,
 - 2) за рад на дане републичких и вјерских празника и других дана за које је законом, односно актом Владе Републике Српске одређено да се не ради за 50%,
 - 3) по основу рада на пословима који се према посебним прописима сматрају пословима са посебним условима рада - од 5% до 30%,

- 4) по основу рада на радном мјесту са повећаним ризиком за 15%.
- (2) Основи увећања плате из става 1. овог члана међусобно се не искључују.

Члан 6.

Послодавац запосленима исплаћује:

- 1) дневницу за службено путовање у Републици Српској, Федерацији БиХ и у иностранству - у висини коју одреди Влада Републике Српске посебним актом,
- 2) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила приликом обављања службеног посла по налогу послодавца - у висини од 20% од цијене горива по једном литру за сваки пређени километар,
- 3) накнаду за повећане трошкове боравка за сваки дан рада на терену - 10% од утврђене цијене рада,
- 4) 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, уколико код послодавца није организована исхрана запослених,
- 5) регрес за коришћење годишњег одмора у висини износа најниже плате у Републици Српској,
- 6) отпремнину приликом одласка запосленог у пензију - у висини три просјечне нето плате запосленог обрачунате за посљедња три мјесеца прије престанка радног односа или у висини три просјечне нето плате исплаћене код послодавца уколико је то за запосленог повољније.
- 7) Накнада запосленим женама у Градској управи за Међународни дан жена 8. март – 100.00 КМ.

Члан 7.

- (1) Запослени има право на накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка са посла уколико је мјесто становања запосленог удаљено од радног мјеста преко три, а највише до 50 km - у висини субвенционисане цијене појединачне карте у градском и приградском превозу из уговора са изабраним превозницима, а на основу Одлуке о успостављању градског и приградског превоза на територији града Требиња.
- (2) Запослени чије је мјесто становања од радног мјеста удаљено преко 50 km остварује ово право до износа који је утврђен за запослене чије мјесто становања не прелази 50 km.
- (3) Изузетно од става 1. овог члана, без обзира на удаљеност, право на накнаду трошкова превоза има запослени са инвалидитетом са најмање 40% инвалидности, лице са најмање 70% тјелесног оштећења и запослени корисник права на рад са половином пуног радног времена.

Члан 8.

- (1) Запослени који ради са пуним радним временом или најмање шест часова дневно има право на одмор у току радног времена у трајању од 30 минута у складу са распоредом коришћења овог одмора који утврђује послодавац.
- (2) Запослени који ради дуже од четири часа, а краће од шест часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

- (3) Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање десет часова дневно, поред одмора из става 1. овог члана има право и на додатни одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.
- (4) Вријеме одмора из ст. 1. до 3. овог члана урачунава се у радно вријеме.

Члан 9.

- (1) Запослени има право на дневни одмор између два узастопна радна дана 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.
- (3) Ако је неопходно да запослени ради на свој седмични дан одмора, послодавац је дужан да му обезбиједи одмор из става 2. овог члана у току наредне радне седмице.

Члан 10.

- (1) Запослени који има најмање шест мјесеци непрекидног рада има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.
- (2) У годишњи одмор се не урачунавају субота, недјеља, дани празника и други дани за које је законом, односно актом Владе одређено да се не ради.
- (3) Запослени који ради на пословима са повећаним ризиком у складу са прописима у области заштите на раду има право на годишњи одмор најмање у трајању од 30 радних дана.
- (4) Годишњи одмор из ст. 1. и 3. овог члана увећава се:
 - 1) по основу радног стажа за по један радни дан за сваке четири навршене године радног стажа,
 - 2) запосленом са најмање 40% инвалидности или најмање 70% тјелесног оштећења - за три радна дана,
 - 3) родитељу, усвојоцу, стараоцу или хранитељу дјетета млађег од 7 година за три радна дана,
 - 4) родитељу, усвојоцу, стараоцу или хранитељу дјетета којем је потребна појачана родитељска њега и старање и родитељу дјетета са сметњама у развоју за три радна дана,
 - 5) добровољном даваоцу органа, ткива или ћелија - за три радна дана.
- (5) Годишњи одмор увећан по основама из става 4. овог члана не може се утврдити у трајању дужем од тридесет радних дана, изузев за запослене који раде на радним мјестима са повећаним ризиком из става 3. овог члана.

Члан 11.

- (1) Годишњи одмор се по правилу користи у цијелости.
- (2) Годишњи одмор се може користити у дијеловима, у складу са могућностима и потребама органа јединице локалне самоуправе, као и потребама запосленог, с тим што први дио годишњег одмора мора трајати најмање двије радне седмице и у правилу секористи у години у којој је стечен, док годишњи одмор из претходне године запослени у цијелости мора искористити најкасније до 30. јуна наредне календарске године.
- (3) Запослени који није почео коришћење годишњег одмора у календарској години у којој је стечен због

привремене спријечености за рад у складу са прописима из области здравственог осигурања, коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради њега члана уже породице има право да тај годишњи одмор искористи до 30. јуна наредне календарске године.

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

Члан 12.

- (1) Запослени има право на плаћено одсуство у току једне календарске године у случају:
 - 1) склапања брака - пет радних дана
 - 2) рођења или усвојења дјетета - пет радних дана,
 - 3) теже болести члана уже породице - пет радних дана,
 - 4) смрти члана уже породице - пет радних дана,
 - 5) смрти члана шире породице - два радна дана,
 - 6) отклањања штете у домаћинству запосленог изазване елементарном непогодом или вишом силом - пет радних дана,
 - 7) задовољавања вјерских и традицијских потреба - два радна дана,
 - 8) добровољног давања крви - два радна дана приликом сваког давања,
 - 9) селидбе - два радна дана,
 - 10) полагања стручног испита или другог испита - један радни дан.
- (2) Запослени, у случају потребе, може у току календарске године користити плаћено одсуство по више основа.
- (3) Плаћено одсуство из става 1. овог члана не може бити дуже од петнаест радних дана у току календарске године, осим у случају смрти члана породице и добровољног давања крви.
- (4) Послодавац може, на захтјев запосленог, одобрити плаћено одсуство и у другим оправданим случајевима.
- (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) У смислу овог Правилника, чланом уже породице сматрају се брачни и ванбрачни партнери, 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, а чланом шире породице сматрају се дјед, баба, браћа и сестре који не живе у заједничком домаћинству и чланови уже породице брачног или ванбрачног супружника.
- (7) Послодавац, на образложен захтјев запосленог са потребним доказима, одобрава плаћено одсуство у случају присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на семинарима и курсевима, учешћа на спортско-рекреативним сусретима или такмичењима на домаћем, регионалном и међународном нивоу.

Члан 13.

- (1) Послодавац може запосленом, на његов писани захтјев, одобрити неплаћено одсуство у сљедећим случајевима:
- 1) стручног или научног усавршавања у иностранству,
 - 2) њега тешко обољелог члана породице,
 - 3) у другим оправданим случајевима.
- (2) Неплаћено одсуство из става 1. овог члана може трајати до три мјесеца у току једне календарске године, 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.

Члан 14.

- (1) Запослени има право на накнаду плате за вријеме одсуствовања са рада у случајевима и висини утврђеној Законом о платама запослених у органима јединице локалне самоуправе, Законом о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе и Законом о раду.
- (2) Накнада плате за вријеме коришћења годишњег одмора, празника и других дана за које је законом, односно актом Владе одређено да се не ради, привремене спријечености за рад због повреде на раду или професионалне болести, као и за вријеме прекида рада због пропуста послодавца да предузме одговарајуће мјере заштите на раду, износи у висини од 100% просјечне плате коју је запослени остварио у одговарајућем претходном периоду или од плате коју би остварио да је био на раду.
- (3) Накнада плате за вријеме привремене спријечености за рад утврђује се у износу од 100% плате коју би запослени остварио да је био на раду у случају:
- 1) болести или компликација у вези са одржавањем трудноће која је утврђена налазом и мишљењем доктора медицине специјалисте гинекологије и акушерства код којег је жена регистрована у складу са прописом којим је уређена област здравствене заштите или налазом и мишљењем доктора медицине специјалисте гинекологије и акушерства из здравствене установе секундарног или терцијарног нивоа у Републици,
 - 2) малигне болести и њега дјетета обољелог од малигне болести,
 - 3) добровољног давања органа, ткива или ћелија.
- (4) Накнада плате за вријеме привремене спријечености за рад утврђује се у износу од 90% плате коју би запослени остварио да је био на раду у случају:
- 1) спровођења прописане мјере обавезне изолације као клицоноше или због појаве заразе у његовој околини у складу са прописима којима је уређена област заштите становништва од заразних болести,
 - 2) њега обољелог члана уже породице, и то за дјете млађе од 18 година живота дјетета код којег је утврђено теже оштећење здравственог стања усљед оштећења можданих структура или другог тежег погоршања здравственог стања, као и дјеце обољеле од ријетких болести,
 - 3) привремене спријечености за рад због лијечења болести и њихових компликација за које се у складу са

прописима из области здравственог осигурања обезбјеђује здравствена заштита из обавезног здравственог осигурања без плаћања партиципације, а који нису обухваћени ставом 3. овог члана.

- (5) У осталим случајевима запослени има право на накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад у висини од 85% плате коју би запослени остварио да је био на раду.
- (6) Накнаду плате за првих 30 дана привремене спријечености за рад по основима изст. 3, 4. и 5. овог члана сноси послодавац у складу са прописима којима се регулише здравствено осигурање.

Члан 15.

- (1) Запослени или његова породица имају право на 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
 - 3) запослених исплаћене у Градској управи у претходној години,
 - 4) теже инвалидности запосленог (која је категорисана од стране надлежног
 - 5) органа) - у висини двије посљедње просјечне нето плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години,
 - 6) теже или дуготрајне болести запосленог или теже повреде запосленог – у висини једне просјечне нето плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години,
 - 7) набавке ортопедских помагала запосленом до једне просјечне нето плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години,
 - 8) 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,
 - 9) рођења дјетета - у висини једне просјечне нето плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години.
- (2) Дуготрајном болести из става 1. тачка 4. овог члана сматра се болест због које је запослени био привремено спријечен за рад три или више мјесеци непрекидно.
- (3) Уколико више чланова породице, запослени којима се исплаћује плата из Буџета Града Требиња, испуњава услове на остваривање права из става 1. т. 2. и 7. овог члана, право на помоћ остварује само један запослени.

Члан 16.

Запослени има право на јубиларну награду за остварени стаж код послодавца у трајању од:

- 1) 10 година радног стажа - у висини износа најниже плате у Републици Српској утврђене за ту годину,
- 2) 20 година радног стажа - у висини једне просјечне плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години,

- 3) 30 година радног стажа - у висини двије просјечне плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години.

Члан 17.

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

Члан 18.

У случају престанка радног односа запосленог у органима јединице локалне самоуправе 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 2 до 10 година..... 30 дана,
- 2) радни стаж дужи од 10 до 20 година..... 45 дана,
- 3) радни стаж дужи од 20 до 30 година..... 75 дана,
- 4) радни стаж дужи од 30 година..... 90 дана.

Члан 19.

(1) У случају престанка радног односа због укидања или реорганизације органа јединице локалне самоуправе или укидања радног мјеста, ако запослени не буде распоређен на друго радно мјесто по истеку рока за распоређивање, има право на отпремнину на терет послодавца.

(2) Висина отпремнине из става 1. овог члана зависи од дужине рада запосленог код послодавца и износи:

- 1) за рад од двије до десет година - 35% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,
- 2) за рад од десет до двадесет година - 40% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,
- 3) за рад од двадесет до тридесет година - 45% просјечне мјесечне нето плате
- 4) запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,
- 5) за рад дужи од тридесет 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 1. овог члана не може се утврдити у износу већем од шест просјечних мјесечних нето плата исплаћених запосленом у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа.

(4) Послодавац је дужан да уз учешће репрезентативног синдиката у програму рјешавања вишка запослених утврди критеријуме за одређивање вишка запослених у складу са законом.

Члан 20.

(1) Послодавац је дужан информисати запослене о правима, обавезама и одговорностима проистеклим из закона и Правилника о раду.

(2) Послодавац је дужан да запослене обавјештава о свим активностима везаним за утврђивање престанка потребе за радом запосленог и да омогући да се сваки запослени лично упозна са могућностима за рјешавање свог радноправног статуса.

Члан 21.

Послодавац је обавезан синдикату омогућити дјеловање у складу са његовом улогом и задацима, статутом, програмом и међународним конвенцијама о раду, и то:

- 1) да покреће иницијативу, подноси захтјеве и приједлоге и да заузима ставове од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених,
- 2) да мишљења и приједлоге синдиката размотри прије доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених,
- 3) да представника синдиката обавјести и омогући учешће на састанцима на којима се одлучује о правима и обавезама запослених,
- 4) да се омогући увид и приступ свим информацијама и актима од значаја за остваривање права запослених.

Члан 22.

Послодавац обезбјеђује синдикату сљедеће услове за његово дјеловање:

- 1) коришћење одговарајућих просторија и потребне административнотехничке услуге и
- 2) новчану накнаду на основну плату предсједнику или повјеренику репрезентативне синдикалне организације код послодавца у висини од:
 1. 10% ако синдикат има до 100 чланова,
 2. 12,5% ако синдикат има од 100 до 200 чланова,
 3. 15% ако синдикат има преко 200 чланова.

Члан 23.

Послодавац може обезбиједити средства за финансирање учешћа запослених на синдикалним скуповима и конференцијама, као и спортско-рекреативним сусретима у складу са финансијским могућностима.

Члан 24.

(1) Синдикалног представника, ради његове синдикалне активности, ако дјелује у складу са законом, колективним уговором 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, нити због синдикалног дјеловања покренути против њега дисциплински поступак, нити 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 25.

- (1) Представницима синдиката мора се омогућити одсуствовање с посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на семинарима и курсевима.
- (2) Представницима синдиката омогућује се приступ свим запосленима 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 ову активност обављају у одговарајућим просторијама послодавца.
- (4) Представницима синдиката дозвољено је да истичу обавјештење синдиката у просторијама послодавца на мјестима која су приступачна запосленима, и то у просторијама организационих јединица/одјела предвиђених за оглашавање.
- (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 запосленом достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа синдиката.
- (7) Активност синдиката врши се тако да не иде на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Члан 26.

Послодавац је дужан да обезбједи 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 запосленог.

Члан 27.

- 1) Запослени има право на безбједност и заштиту здравља на раду у складу са прописима којима се уређује област безбједности и заштите здравља на раду и актом о процјени ризика.
- 2) Послодавац је дужан да запосленом обезбједи 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.
- 3) Послодавац доноси годишњи програм мјера заштите и здравља запослених и обезбјеђује потребна финансијска средства за њихово спровођење.
- 4) Годишњи програм из става 3. овог члана се доноси и спроводи уз учешће представника репрезентативног синдиката.
- 5) Послодавац је обавезан да најмање једном у три године организује и финансира здравствене прегледе за све запослене.

Члан 28.

- (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 29.

- (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) обезбједи 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, извештајима 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, извештајем о стању безбједности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мјерама.
- (2) Послодавац је дужан да омогући активно и непосредно учешће представника
- (3) запослених за заштиту и здравље на раду у изради акта о процјени ризика на радном мјесту и у радној средини.
- (4) Послодавац је обавезан да, прије коначног усвајања акта о процјени ризика,
- (5) 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 осам дана прије усвајања акта о процјени ризика.
- (6) Послодавац је дужан да представника запослених информише најмање једном у шест мјесеци о свим подацима који се односе на безбједност и здравље на раду.
- (7) 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 30.

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

Члан 31.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Града Требиња“.

На основу члана 59. став 1. тачка 12. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16, 36/19, 61/21, 100/25 и 114/25) и члана 58. Статута Града Требиња („Службени гласник Града Требиња“, број 2/13, 5/14, 6/15, 3/16 и 6/17) и захтјева ЈУ „Центар за информисање и образовање“, Требиње број: 68/26 од 04.02.2026. године, градоначелник Града Требиња, даје

САГЛАСНОСТ
на Правилник о раду у ЈУ „Центар за информисање и образовање“ Требиње

I

Даје се сагласност на Правилник о раду у ЈУ „Центар за информисање и образовање“ Требиње, број: 65-1/26 од 04.02.2026. године.

II

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

Број: 11-12-4/26

Датум: 04.02.2026. године

Градоначелник
Мирко Ћурић, с.р.

На основу члана 59. став 1. тачка 12. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16, 36/19, 61/21, 100/25 и 114/25) 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 раду у ЈУ „Развојна агенција Града Требиња - ТРЕДЕА“ Требиње

I

Даје се сагласност на Правилник о раду у ЈУ „Развојна агенција Града Требиња - ТРЕДЕА“ Требиње, број: 29-01-02/26 од 04.02.2026. године.

II

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

Број: 11-022-6-1/26

Датум: 05.02.2026. године

Градоначелник
Мирко Ћурић, с.р.

На основу члана 59. став 1. тачка 12. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16, 36/19, 61/21, 100/25 и 114/25) 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 раду у ЈУ „Требињеспорт“ Требиње

I

Даје се сагласност на Правилник о раду у ЈУ „Требињеспорт“ Требиње, број: 53/26 од 03.02.2026. године.

II

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

Број: 11-022-7/26

Датум: 05.02.2026. године

Градоначелник
Мирко Ћурић, с.р.

На основу члана 59. став 1. тачка 12. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16, 36/19, 61/21, 100/25 и 114/25) 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 унутрашњој организацији и систематизацији послова у ЈП „Радник“ д.о.о. Требиње

I

Даје се сагласност на Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији послова у ЈП „Радник“ д.о.о. Требиње, број: 62/26 од 24.02.2026. године.

II

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

Број: 11-022-13/26

Датум: 25.02.2026. године

Градоначелник
Мирко Ћурић, с.р.

На основу члана 59. став 1. тачка 12. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16, 36/19, 61/21, 100/25 и 114/25) 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 раду у ЈП „Радник“ д.о.о. Требиње

I

Даје се сагласност на Правилник о раду у ЈП „Радник“ д.о.о. Требиње, број: 41-2/26 од 09.02.2026. године.

II

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

Број: 11-022-13-1/26

Датум: 25.02.2026. године

Градоначелник
Мирко Ћурић, с.р.

На основу члана 59. став 1. тачка 12. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16, 36/19, 61/21, 100/25 и 114/25) 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 раду у ЈУ „Дом младих“ Требиње

I

Даје се сагласност на Правилник о раду у ЈУ „Дом младих“ Требиње, број: 83-01-02/26 од 20.02.2026. године.

II

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

Број: 11-022-15/26
Датум: 25.02.2026. године

Градоначелник
Мирко Ћурић, 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 висину цијене рада у
ЈУ „Дом младих“ Требиње

I

У складу са Одлуком Владе Републике о најнижој плати за 2026. годину („Службени гласник Републике Српске“, број 115/25), даје се сагласност ЈУ „Дом младих“ Требиње на обрачун плата по цијени рада у износу од 115,00 КМ.

II

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

Број: 11-022-15-1/26
Датум: 25.02.2026. године

Градоначелник
Мирко Ћурић, с.р.

На основу члана 59. став 1. тачка 12. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16, 36/19, 61/21, 100/25 и 114/25) 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 раду у „Херцеговачка кућа“ д.о.о.
Требиње

I

Даје се сагласност на Правилник о раду „Херцеговачка кућа“ д.о.о. Требиње, број: 10/26 од 17.02.2026. године.

II

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

Број: 11-022-20/26
Датум: 11.03.2026. године

Градоначелник
Мирко Ћурић, 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) и захтјева ЈУ „Требињеспорт“ Требиње, број: 236/26, градоначелник Града Требиња, даје

САГЛАСНОСТ
на висину цијене рада
„Херцеговачка кућа“ д.о.о. Требиње

I

У складу са Одлуком Владе Републике о најнижој плати за 2026. годину („Службени гласник Републике Српске“, број 115/25), даје се сагласност „Херцеговачка кућа“ д.о.о.

Требиње на обрачун плата по цијени рада у износу од 115,00 КМ.

II

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

Број: 11-022-20-1/26
Датум: 11.03.2026. године

Градоначелник
Мирко Ћурић, 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 висину цијене рада у
Аграрном фонду Града Требиња

I

У складу са Одлуком Владе Републике о најнижој плати за 2026. годину („Службени гласник Републике Српске“, број 115/25), даје се сагласност Аграрном фонду Града Требиња на обрачун плата по цијени рада у износу од 115,00 КМ.

II

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

Број: 11-022-26/26
Датум: 25.03.2026. године

Градоначелник
Мирко Ћурић, 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 организацији и систематизацији радних
мјеста у Аграрном фонду Града Требиња

I

Даје се сагласност на Правилник о организацији и систематизацији радних мјеста у Аграрном фонду Града Требиња, број: 64-3/26 од 17.02.2026. године.

II

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

Број: 11-022-26-1/26
Датум: 25.03.2026. године

Градоначелник
Мирко Ћурић, с.р.

На основу члана 59. став 1. тачка 12. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16, 36/19, 61/21, 100/25 и 114/25) 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 раду у Аграрном фонду Града Требиња

I

Даје се сагласност на Правилник о раду у Аграрном фонду Града Требиња, број: 64-4/26 од 17.02.2026. године.

II

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

Број: 11-022-26-2/26

Градonaчелник

Датум: 25.03.2026. године

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, 61/21, 100/25 и 114/25) и члана 58. Статута Града Требиња („Службени гласник Града Требиња“, број 2/13, 5/14, 6/15, 3/16 и 6/17) и захтјева ЈКП „Паркинг сервис“ д.о.о. Требиње број: 98-1/26, градonaчелник Града Требиња, даје

САГЛАСНОСТ

на Правилник о измјени и допуни Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у ЈКП „Паркинг сервис“ д.о.о. Требиње

I

Даје се сагласност на Правилник о измјени и допуни Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у ЈКП „Паркинг сервис“ д.о.о. Требиње, број: 98/26 од 27.03.2026. године.

II

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

Број: 11-022-30/26

Градonaчелник

Датум: 01.04.2026. године

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, 61/21, 100/25 и 114/25) и члана 58. Статута Града Требиња („Службени гласник Града Требиња“, број 2/13, 5/14, 6/15, 3/16 и 6/17), градonaчелник Града Требиња, даје

САГЛАСНОСТ

на Правилник о измјени и допуни Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у ЈУ „Културни центар“ Требиње

I

Даје се сагласност на Правилник о измјени и допуни Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у ЈУ „Културни центар“ Требиње, број: 252-05/26 од 09.04.2026. године.

II

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

Број: 11-022-31/26

Градonaчелник

Датум: 09.04.2026. године

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, 61/21, 100/25 и 114/25) и члана 58. Статута Града Требиња („Службени гласник Града Требиња“, број 2/13, 5/14, 6/15, 3/16 и 6/17), градonaчелник Града Требиња, даје

САГЛАСНОСТ

на Правилник о раду у ЈУ „Културни центар“ Требиње

I

Даје се сагласност на Правилник о раду у ЈУ „Културни центар“ Требиње, број: 314/26 од 09.04.2026. године.

II

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

Број: 11-022-31-1/26

Градonaчелник

Датум: 09.04.2026. године

Мирко Ђурић, с.р.

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

Одјељење за комунално-инспекцијске послове Града Требиња, Вука Караџића број 2, 89101 Требиње, на основу Рјешења број: 05-372-75/26 од 02.06.2026. године, извршило је упис у Регистар заједнице етажних власника стамбених зграда, у Регистарском листу број: 01-340, упис оснивања Заједнице етажних власника „Гарибалдијева 2“ Требиње. Оснивачи: 28 етажних власника зграде. Дјелатност: 81.10 „Помоћне дјелатности управљања зградама“. Иступа у правном промету самостално у оквиру својих дјелатности, за обавезе одговара цјелокупном имовином, чланови одговарају супсидијарно до висине удјела у плаћању трошкова одржавања зграде. Заједницу заступају Бошко Даниловић, предсједник Управног одбора и Љубо Ивковић, предсједник Скупштине, самостално и без ограничења.

Број: 05-372-75/26

СЛУЖБЕНО ЛИЦЕ ОРГАНА

Датум: 02.06.2026. године

Спасоје Радовић, с.р.

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

Одјељење за комунално-инспекцијске послове Града Требиња, Вука Караџића број 2, 89101 Требиње, на основу Увјерења број: 05-372-29-1/26 од 02.06.2026. године, извршило је промјену уписа у Регистар заједнице етажних власника стамбених зграда, у улици Вука Караџића 8, у Требињу, у Регистарском листу број: 01-304, имена нових заступника.

Заједницу заступају: Деса Курајица – предсједник Управног одбора, самостално и без ограничења и Биљана Бјелица – предсједница Скупштине. Бришу се ранији заступници заједнице Марина Хербез и Немања Хербез.

Број: 05-372-29-1/26

СЛУЖБЕНО ЛИЦЕ ОРГАНА

Датум: 02.06.2026. године

Спасоје Радовић, с.р.

САДРЖАЈ**АКТА СКУПШТИНЕ ГРАДА**

1. Одлука о дугорочном кредитном задужењу, 1

АКТА ГРАДОНАЧЕЛНИКА

2. Рјешење о именовању Локалног мултисекторског координационог механизма за интегрисани приступ социјалним услугама и економско оснаживање жена из рањивих група, 2
3. Закључак, 3
4. Закључак, 3
5. Правилник о измјени и допуни Правилника организацији и систематизацији радних мјеста Градске управе Града Требиња, 4
6. Правилник о раду, 5
7. Сагласност на Правилник о раду у ЈУ „Центар за информисање и образовање“ Требиње, 11
8. Сагласност на Правилник о раду у ЈУ „Развојна агенција Града Требиња - ТРЕДЕА“ Требиње, 11
9. Сагласност на Правилник о раду у ЈУ „Требињеспорт“ Требиње, 11
10. Сагласност на Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији послова у ЈП „Радник“ д.о.о. Требиње, 11
11. Сагласност на Правилник о раду у ЈП „Радник“ д.о.о. Требиње, 11
12. Сагласност на Правилник о раду у ЈУ „Дом младих“ Требиње, 11
13. Сагласност на висину цијене рада у ЈУ „Дом младих“ Требиње, 12
14. Сагласност на Правилник о раду у „Херцеговачка кућа“ д.о.о. Требиње, 12
15. Сагласност на висину цијене рада у „Херцеговачка кућа“ д.о.о. Требиње, 12
16. Сагласност на висину цијене рада у Аграрном фонду Града Требиња, 12
17. Сагласност на Правилник о организацији и систематизацији радних мјеста у Аграрном фонду Града Требиња, 12
18. Сагласност на Правилник о раду у Аграрном фонду Града Требиња, 12
19. Сагласност на Правилник о измјени и допуни Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у ЈКП „Паркинг сервис“ д.о.о. Требиње, 13
20. Сагласност на Правилник о измјени и допуни Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у ЈУ „Културни центар“ Требиње, 13
21. Сагласност на Правилник о раду у ЈУ „Културни центар“ Требиње. 13

ОСТАЛА АКТА

1. Упис у регистар заједнице етажних власника стамбених зграда, 13
2. Упис у регистар заједнице етажних власника стамбених зграда. 13