

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АКАДЕМИЈА СТРУКОВНИХ СТУДИЈА
ШУМАДИЈА

Бр. 1034-4/2021-02

27-09 2021 год.

КРАГУЈЕВАЦ

АКАДЕМИЈА СТРУКОВНИХ СТУДИЈА ШУМАДИЈА

П Р А В И Л Н И К О Р А Д У
АКАДЕМИЈЕ СТРУКОВНИХ СТУДИЈА ШУМАДИЈА

КРАГУЈЕВАЦ, 2021.

На основу члана 3. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017-Одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење-даље: Закон), члана 77. став 1. тачка 17) и члана 236. став 2. Статута Академије струковних студија Шумадија, бр. 012-2/2019 од 22.11.2019. године, 020/2019 од 19.12.2019. године, 107/2020-02 од 30.03.2020. године, 444-2/2020-02 од 30.09.2020. године и 278-2/2021-02 од 24.03.2021. године (у даљем тексту: Статут Академије), Савет Академије струковних студија Шумадија на седници одржаној дана 27. септембра 2021. године донео је

ПРАВИЛНИК О РАДУ АКАДЕМИЈЕ СТРУКОВНИХ СТУДИЈА ШУМАДИЈА

I - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду Академије струковних студија Шумадија (даље: Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности по основу рада запослених на Академији струковних студија Шумадија (у даљем тексту: запослени) и обавезе Академије струковних студија Шумадија (у даљем тексту: Академија, односно послодавац) у обезбеђивању и остваривању права запослених из радног односа.

Сви језички облици употребљени у мушком роду у овом Правилнику односе се и на одговарајуће облике у женском роду.

Члан 2.

Одредбе Правилника примењују се на све запослене на Академији.

На права, обавезе и одговорности запослених, која нису уређена Правилником, примењују се одредбе Закона о високом образовању, Закона о раду, подзаконских аката, Посебног колективног уговора за високо образовање и општих аката Академије.

Уколико су Правилником утврђена мања права или неповољнији услови из радног односа од права и услова утврђених Законом о раду или колективним уговором, непосредно се примењује Закон, односно колективни уговор.

Члан 3.

Запослене на Академији струковних студија Шумадија чини наставно и ненаставно особље.

Наставно особље Академије чине наставници и сарадници запослени на Академији.

Ненаставно особље Академије чине запослени која обављају стручне, административне, техничке, правне, рачуноводствено-финансијске, студијско-аналитичке, информатичке, библиотеке и друге послове, у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова на Академији.

II – ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ И АКАДЕМИЈЕ

Права запослених

Члан 4.

Запослени у складу са Законом и Правилником има право на:

1. одговарајућу плату;

2. безбедност и здравље на раду;
3. здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости;
4. материјално обезбеђење за време привремене незапослености;
5. заштиту од злостављања на раду;
6. право на друге облике заштите, у складу са Законом и општим актом Академије.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја, у складу са Законом.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са Законом.

Запослени млађи од 18 година и запослена особа са инвалидитетом има право на посебну заштиту, у складу са Законом.

Члан 5.

Запослени непосредно, или преко својих представника имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање индивидуалних и колективних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

Запослени, односно представник запослених, не може због активности из става 1. овог члана бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са Законом, колективним уговором и Правилником.

Обавезе запослених

Члан 6.

Запослени је дужан:

1. да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
2. да поштује организацију рада и пословања на Академији, као и услове и правила у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
3. да обавести непосредног руководиоца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
4. да обавести председника Академије о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете;
5. да се стручно оспособљава и обучава.

Обавезе Академије

Члан 7.

Академија је дужна:

1. да запосленом за обављени рад исплати плату, у складу са Законом, актом Владе, општим актом Академије којим се утврђују плате запослених, уговором о раду и Правилником;
2. да запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са Законом и другим прописима;
3. да пре потписивања уговора о раду запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, дужностима запосленог, као и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
4. да запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
5. да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом, а уколико није образован синдикат од представника кога одреде запослени;

- б. организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом.

Члан 8.

Академија и запослени су дужни да се придржавају права и обавеза утврђених Законом, Правилником и уговором о раду.

Забрана дискриминације и узнемиравања

Члан 9.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким и другим организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Дискриминација из става 1. овог члана забрањена је у односу на:

1. услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
2. услове рада и сва права из радног односа;
3. образовање, оспособљавање и усавршавање;
4. напредовање на послу;
5. отказ уговора о раду.

Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по било ком основу ништавне су.

Члан 10.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање је свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 9. Правилника које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Сексуално узнемиравање је свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Члан 11.

У случају дискриминације лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете, у складу са законом.

III - ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Услови и начин заснивања радног односа

Члан 12.

Радни однос у Академији се заснива путем конкурса.

Академија може расписати конкурс за пријем у радни однос и заснивање радног односа ако је одређено радно место утврђено Правилником о организацији и систематизацији послова и ако су средства за његово финансирање обезбеђена.

Члан 13.

Услови, начин и поступак стицања звања и заснивања радног односа наставника и сарадника утврђени су Законом о високом образовању, Статутом Академије, Правилником о условима и поступку избора у звање и заснивању радног односа наставника и сарадника и Правилником о организацији и систематизацији послова.

По окончању поступка избора наставника и сарадника, председник Академије са изабраним наставником, односно сарадником закључује уговор о раду.

Члан 14.

Наставник и сарадник, изабран у звање према одредбама Закона о високом образовању, који је засновао радни однос у некој од правних претходница Академије струковних студија Шумадија, задржава у Академији стечено звање.

Члан 15.

Послове ненаставног особља може да обавља лице које испуњава опште услове за заснивање радног односа прописане Законом о раду и посебне услове прописане Правилником о организацији и систематизацији послова.

Одлуку о потреби заснивања радног односа за обављање послова ненаставног особља доноси председник Академије.

Одлуку из става 2. овог члана председник Академије доноси када оцени да постоји потреба за радом лица која се није могла решити распоређивањем постојећих запослених на Академији.

На основу утврђене потребе за заснивањем радног односа за обављањем послова у ненастави, председник Академије доноси одлуку о објављивању конкурса у једном од средстава јавног информисања.

Члан 16.

Лице које учествује на конкурс за пријем у радни однос ненаставног особља дужно је да, приликом подношења пријаве на конкурс, Академији достави доказе о испуњености услова за рад на пословима за које је објављен конкурс, биографију, уверење надлежне полицијске управе о неосуђиваности, фотокопију важеће личне карте, односно читан образац личне карте, уверење о држављанству и извод из матичне књиге рођених.

Рок за подношење пријаве на конкурс за избор и пријем у радни однос ненаставног особља је осам дана.

Одлуку о избору кандидата по конкурс за пријем у радни однос и заснивању радног односа ненаставног особља доноси председник Академије у складу са Законом, Статутом и Правилником о организацији и систематизацији послова на Академији.

Председник Академије је дужан да обавести учеснике конкурса о резултатима избора у року од осам дана од дана доношења одлуке.

Учесник конкурса има право жалбе Савету Академије против одлуке из става 3. овог члана. Рок за подношење жалбе је 15 дана од дана пријема одлуке.

Члан 17.

Председник Академије је дужан да, пре закључивања уговора о раду, изабраног кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правима и дужностима запосленог.

Академија је дужна да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања на раду и правима, обавезама и одговорностима запосленог и Академије у вези са забраном злостављања, у складу са законом.

Уговор о раду

Члан 18.

Радни однос се заснива уговором о раду, који, пре ступања на рад, у писаном облику, закључују лице које заснива радни однос и председник Академије у име Академије.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и председник Академије. Уговор о раду закључује се у четири примерка од којих се један предаје запосленом, а три задржава Академија.

Ако председник Академије са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 19.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште послодавца;
2. лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
3. врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
4. назив и опис послова које запослени треба да обавља;
5. место рада;
6. врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
7. трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
8. дан почетка рада;
9. радно време (пуно или непуно);
10. новчани износ основне плате на дан закључења уговора о раду;
11. елементе за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате и друга примања запосленог;
12. рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право ако нису утврђени општим актом Академије;
13. трајање дневног и недељног радног времена ако нису утврђени општим актом Академије.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тач. 11–13) овог члана ако су они утврђени законом, посебним колективним уговором или другим општим актом Академије у складу са законом али у том случају се у уговору о раду наводи акт којим су утврђена та права у моменту закључења уговора.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе Закона и Правилника.

Ступање на рад

Члан 20.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Уговором о раду утврђује се дан када запослени треба да ступи на рад.

Члан 21.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се Академија и запослени другачије договоре.

Као оправдани разлози због којих запослени није у могућности да отпочне са радом даном утврђеним уговором о раду сматраће се:

1. тежа болест запосленог или члана породице са којим запослени живи у заједничком домаћинству;
2. смртни случај члана уже породице;
3. позив државних органа, односно органа унутрашњих послова;
4. елементарна непогода или виша сила услед чијег наступања запослени није у стању да ступи на рад (земљотрес, пожар, поплаве и сл.);
5. други оправдани разлози.

У случају постојања оправданих разлога из става 2. овог члана, запослени је дужан да се јави Академији ради постизања договора о дану ступања на рад, потреби и року достављања доказа о разлозима због којих није отпочео са радом.

Претходна провера радне способности и пробни рад

Члан 22.

За поједине послове може се предвидети претходна провера радне способности или пробни рад.

За послове за које је утврђена претходна провера радне способности не може се предвидети и пробни рад.

Претходна провера радне способности и пробни рад не могу се утврдити за приправника.

Послови за које се може увести пробни рад су послови које обављају лица из реда ненаставног особља. О дужини пробног рада у оквиру рока до шест месеци одлучује председник Академије.

Члан 23.

За време пробног рада председник Академије и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који износи најмање пет радних дана.

У случају отказа уговора о раду у смислу става 1. овог члана од стране послодавца, послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Члан 24.

Стручне и радне способности запосленог на пробном раду прати и оцењује стручна комисија коју образује председник Академије из реда запослених који имају најмање исти степен стручне спреме, одређене врсте занимања као и запослени који је на пробном раду.

Своје мишљење о резултатима пробног рада комисија доставља председнику Академије у писаном облику у року утврђеном одлуком о њеном образовању.

Запосленом, који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

Радни однос на неодређено и одређено време

Члан 25.

Зависно од потреба процеса рада радни однос може да се заснује на неодређено или одређено време.

Члан 26.

Наставници и сарадници заснивају радни однос у складу са одредбама Закона о високом образовању.

Наставник изабран у звање професора струковних студија заснива радни однос на неодређено време.

Наставник, изабран у звање вишег предавача, предавача, наставника страног језика или наставника вештина заснива радни однос на одређено време од пет година.

Сарадник изабран у звање асистента са докторатом или асистента заснива радни однос на одређено време од три године, уз могућност продужења уговора о раду за још три године.

Сарадник у настави заснива радни однос на период од годину дана, уз могућност продужења уговора о раду за још једну годину у току трајања студија, а најкасније до краја школске године у којој се студије завршавају.

Члан 27.

Наставнику и сараднику који се налази на одслужењу војног рока, породилском одсуству, одсуству са рада ради неге детета или друге особе, ради посебне неге детета или боловању дужем од шест месеци, изборни период и радни однос се продужава за то време.

Члан 28.

Ненаставно особље заснива радни однос, по правилу, на неодређено време, а на одређено време под условима утврђеним Законом о раду.

Радни однос са ненастаним особљем може да се заснује на одређено време у случају када је трајање радног односа унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Академија може закључити један или више уговора о раду из става 2. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца. Под прекидом не сматра се прекид рада краћи од 30 дана.

Изузетно од става 3. овог члана, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

1. ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
2. за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
3. са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
4. са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. алинеје 1-3 овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама Закона и овог правилника или ако запослени остане да ради најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

Члан 29.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има сва права, обавезе и одговорности као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

Непуно радно време

Члан 30.

Радни однос може да се заснује са непуним радним временом, на неодређено или одређено време, у складу са Законом.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на обавезно социјално осигурање и сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права Законом, општим актом или уговором о раду није друкчије одређено.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови за чије обављање се заснива радни однос са непуним радним временом.

Приправници

Члан 31.

Академија може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено Законом и Правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 32.

Приправнички стаж, ако законом није другачије одређено, зависно од стручне спреме приправника траје:

1. за приправнике са средњом стручном спремом- шест месеци;
2. за приправнике са високим образовањем на основним академским или основним струковним студијама у трогодишњем трајању- девет месеци;
3. за приправнике са високом образовањем на студијама другог степена или на основним академским студијама у четворогодишњем трајању - годину дана.

Време трајања приправничког стажа се прекида:

1. ако је приправник позван на одслужење, односно, дослужење војног рока;
2. ако се приправник налазио на боловању дужем од 30 дана;
3. ако је приправник одсуствовао са рада по било ком основу за време трајања приправничког стажа дуже од 30 дана.

Уколико је приправнички стаж прекинут, у смислу става 2. овог члана исти се наставља након престанка разлога који су довели до прекида приправничког стажа.

Одлуку о прекиду и настављању приправничког стажа доноси председник Академије.

Члан 33.

Стручно оспособљавање приправника врши се по посебном програму.

Програм стручне обуке приправника доноси ментор.

Ментора из става 2. овог члана именује председник Академије. Ментор мора бити исте струке и имати најмање исти степен стручне спреме као и приправник.

Члан 34.

Након завршеног приправничког стажа, приправник полаже приправнички испит.

Испит се полаже према посебном програму за полагање приправничког испита који доноси председник Академије на предлог ментора.

Приправнички испит приправник полаже најкасније десет дана пре истека приправничког стажа.

О времену полагања приправничког испита приправник мора бити обавештен најкасније десет дана пре полагања приправничког испита.

Приправник подноси председнику Академије пријаву за полагање приправничког испита најкасније 30 дана пре истека приправничког стажа.

Члан 35.

Приправнички испит приправник полаже пред комисијом од три члана коју именује председник Академије.

Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме (ниво квалификација) као и приправник који полаже приправнички испит, а најмање један члан комисије треба да има исту врсту образовања.

Члан 36.

Приликом полагања приправничког испита Комисија оцењује успех приправника оценом: "положио приправнички испит" или "није положио приправнички испит".

Одлуку о успеху приправника приликом полагања приправничког испита комисија доноси већином гласова укупног броја чланова.

Приликом оцењивања успеха приправника Комисија је дужна да узме у обзир и успех приправника евидентиран у дневнику рада.

Члан 37.

Приправнику који је положио приправнички испит Комисија издаје уверење о положеном приправничком испиту најкасније у року од пет дана од дана полагања.

Члан 38.

Приправник који није положио приправнички испит има право на полагање поправног испита и то само једанпут, у року од пет дана од дана пријема обавештења да није положио приправнички испит.

Поправни испит, у смислу става 1. овог члана полаже се на основу писане пријаве приправника за полагање поправног приправничког испита.

Ако приправник не поднесе пријаву за полагање приправничког испита, или је поднесе али без оправданог разлога не приступи његовом полагању, сматраће се да је самовољно напустио рад на Академији.

Члан 39.

Приправник који је засновао радни однос на неодређено време након положеног приправничког испита, распоређује се на радно место за које је засновао радни однос.

Приправнику који не положи приправнички испит престаје радни однос на Академији.

IV - ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 40.

Запослени у Академији имају право и дужност да се у току рада перманентно усавршавају и проширују своја знања у складу са захтевима послова које обављају и захтевима које намећу развој науке и технике.

Академија је дужна да у складу са потребама наставног рада, променом процеса рада, техничко-технолошким унапређењима, потребом за иновирањем практичног рада и

осталим специфичним потребама радног места, омогући стручно оспособљавање и усавршавање запослених.

Члан 41.

Академија доноси годишњи план стручног и научног оспособљавања и усавршавања запослених.

План стручног и научног оспособљавања и усавршавања запослених, доноси председник Академије, на предлог Већа катедре.

Академија је дужна да води евиденцију о стручном оспособљавању и усавршавању запослених и да обезбеђује потребне материјалне, организационе и друге услове за стручно оспособљавање и усавршавање запослених.

Члан 42.

Стручно и научно усавршавање запослених обухвата:

1. усавршавање за стицање научних звања – пријаву и одбрану докторске дисертације;
2. учешће на научним и стручним скуповима који се организују у земљи и иностранству – конгреси, симпозијуми, конференције који се вреднују на основу врсте и квантификације индивидуалних научно-истраживачких резултата;
3. оспособљавање у току рада кроз посебне програме специјалистичких курсева и семинара из области од значаја за делатност Академије.

Члан 43.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава која Академија добија од оснивача, сопствених прихода и средстава прикупљених од донација и других извора прихода.

Запослени кога Академија упути на стручно оспособљавање и усавршавање има права на накнаду плате, накнаду трошкова превоза, накнаду трошкова стручног оспособљавања и усавршавања, котизације и набавке уџбеника, као и накнаду других зависних трошкова.

Одлуку о упућивању запосленог у смислу става 1. овог члана Правилника и о висини трошкова доноси председник Академије.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, дужан је да Академији накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

V - РАДНО ВРЕМЕ

Члан 44.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са Законом, овим Правилником и уговором о раду.

Пуно и непуно радно време

Члан 45.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Пуно радно време може да буде краће од 40 сати, али не краће од 36 сати недељно.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена.

Прековремени рад

Члан 46.

На захтев председника Академије или непосредног руководиоца запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад), у следећим случајевима: у случају више силе; изненадног повећања обима посла; да се заврши процес рада чије би одлагање довело до поремећаја у процесу рада и штетних последица; ради отклањања квара на средствима рада чије би одлагање утицало на настанак штете за послодавца и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Распоред радног времена

Члан 47.

Радна недеља, по правилу, траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује председник Академије.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Члан 48.

Академија је дужна да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана пре промене распореда радног времена.

Изузетно, Академија може да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена у року краћем од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред, у случају потребе посла због наступања непредвиђених околности.

VI - ОДМОР И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор

Члан 49.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор, у складу са законом.

Члан 50.

Запослени који ради најмање шест сати дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

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

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси председник Академије.

Члан 51.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом није друкчије одређено.

Члан 52.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Академија може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтевају.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

Годишњи одмор

Члан 53.

Запослени има право на годишњи одмор, у складу са Законом, Посебним колективним уговором за високо образовање и овим Правилником.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа на Академији.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са Законом.

Члан 54.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећа по основу:

1. доприноса на раду :
 - за остварене изузетне резултате – 4 радна дана,
 - за врло успешне резултате – 3 радна дана,
 - за успешне резултате – 2 радна дана;
2. услова рада:
 - рад суботом, недељом и рад ноћу – 2 радна дана,
3. радно искуство:
 - од 5 до 10 година рада – 2 радна дана,
 - од 10 до 20 година рада – 3 радна дана,
 - од 20 до 30 година рада – 4 радна дана,
 - преко 30 година рада – 5 радних дана;
4. образовања и оспособљености за рад:
 - за високо образовање на студијама другог степена, односно на основним студијама на факултету у трајању од најмање четири године по прописима који су уређивали високо образовање до 10. септембра 2005. године – 4 радна дана;
 - за високо образовање на студијама првог степена, односно на основним студијама на факултету у трајању од три године према прописима у складу са Законом о високом образовању, за више образовање и за специјалистичко образовање након средњег образовања – 3 радна дана;
 - за средње образовање у трајању од три и у трајању од четири године – 2 радна дана;
 - за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године – 1 радни дан;
5. других критеријума:
 - раднику инвалиду, самохраном родитељу са дететом млађим од 18 година живота, родитељу са двоје или више деце до 18 година живота, раднику који у

свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју – 4 радна дана;

- запосленом мушкарцу са преко 55 година живота и запосленој жени са преко 50 година живота – 4 радна дана.

Годишњи одмор запосленог, по свим утврђеним критеријумима, не може да траје дуже од 35 радних дана.

Годишњи одмор запосленог утврђује се решењем председника Академије.

Члан 55.

Право на сразмерни део годишњег одмора (дванаестину годишњег одмора од годишњег одмора утврђеног у складу са критеријумима из члана 54. Правилника) има запослени за месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му је радни однос престао.

Члан 56.

Запослени у Академији користе годишњи одмор, по правилу, за време летњег семестарског распуста, у складу са Планом коришћења годишњих одмора.

За време семестарског распуста наставно особље може бити ангажовано у обављању искључиво наставно-научних послова, односно наставно-уметничких послова.

Члан 57.

План коришћења годишњих одмора доноси председник Академије на предлог руководиоца одсека и секретара Академије, а у зависности од потреба посла.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора Академија може доставити непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Академија може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Члан 58.

Годишњи одмор може се користити и колективно.

У случају коришћења колективног годишњег одмора на Академији или у некој од организационих јединица, председник Академије може да донесе решење у коме наводи запослене и организационе јединице у којима раде и да исто истакне на огласној табли Академије, најмање 15 дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

Плаћено одсуство

Члан 59.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, и то у случају:

1. склапања брака – 5 радних дана,
2. порођаја супруге – 5 радних дана,
3. теже болести члана уже породице – 5 радних дана,

4. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама – 5 радних дана,
5. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог места – 2 радна дана,
6. селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место – 3 радна дана,
7. полагање стручног или другог испита – од 1 до 5 радних дана, у зависности од трајања полагања испита;
8. учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, програмима образовања за синдикалне активности и сл. – 7 радних дана;
9. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство и у случају :

1. смрти члана уже породице -5 радних дана,
2. добровољног давања крви -2 узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака, рођени браћа и сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, усвојитељ, усвојеник и старатељ.

Запослени остварује право на одсуство уз накнаду зараде у случајевима из ст. 1. и 2. овог члана на основу поднетог захтева и приложених доказа.

Плаћено одсуство одобрава председник Академије.

Члан 60.

После пет година рада проведених у настави на Академији, наставнику Академије, може се одобрити плаћено одсуство у трајању до једне школске године ради стручног односно научног усавршавања.

Одлуку о одобравању плаћеног одсуства, на образложен предлог запосленог и одговарајуће Катедре, доноси Веће Академије.

Неплаћено одсуство

Члан 61.

На основу сагласности Наставно-стручног већа Академије, а у складу са планом обављања послова у Академији, послодавац може да запосленом омогући право на неплаћено одсуство, уколико не ремети процес рада, у случају:

1. дошколовавања – од 30 дана до једне године;
2. учешћа у научноистраживачком, односно уметничко истраживачком пројекту – до окончања пројекта;
3. израде докторске дисертације, односно докторског уметничког пројекта – до годину дана.

Послодавац може запосленом на лични захтев одобрити неплаћено одсуство за лечење члана уже породице ван места боравка или у иностранству до једне године, ако то не ремети процес рада.

Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе из радног односа.

Члан 62.

Право на неплаћено одсуство остварује се на основу поднетог захтева запосленог који садржи: основ, односно разлог за коришћење права на одсуство са рада без накнаде зараде,

датум почетка коришћења права, дужину трајања права, образложење разлога и одговарајуће доказе у зависности од основа за коришћење права.

Решење о коришћењу неплаћеног одсуства доноси председник Академије.

Мировање радног односа

Члан 63.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом или уговором о раду друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

1. одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
2. упућивања у иностранство у оквиру међународне техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва, на стручно усавршавање или образовање, уз сагласност Академије;
3. привременог упућивања на рад код другог послодавца у складу са Законом;
4. избора, односно именовања на функцију у државном органу, другу јавну функцију или на функцију у политичкој или синдикалној организацији чије вршење захтева да привремено престане да ради на Академији;
5. издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до 6 месеци.

Право из става 1. тачка 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

Запослени коме мирују права и обавезе у смислу става 1. овог члана, има право да се у року од 15 дана од дана престанка разлога за мировање врати на рад.

Решење о мировању радног односа запосленог доноси председник Академије на основу захтева запосленог са доказима да испуњава један од услова за мировање радног односа.

VII - ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Општа заштита

Члан 64.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Запослени је дужан да обавести председника Академије о свакој потенцијалној опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 65.

Запослени не може да ради дуже од пуног радног времена, односно ноћу, ако би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности у смислу прописа о здравственом осигурању, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне по његову околину.

Члан 66.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења, може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених општим актом којим се уређује безбедност на раду испуњава и услове у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

Члан 67.

Заштита безбедности и здравља на раду детаљно се уређује посебним општим актом, а на основу Закона о безбедности и здрављу на раду, Закона о раду и других прописа.

VIII - ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 68.

Запослени у Академији остварују плату и остала примања у складу са Законом о платама у државним органима и јавним службама, Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, осталим прописима који регулишу ову област, Посебним колективним уговором за високо образовање, овим Правилником и другим општим актима Академије.

Запосленима се гарантује једнака плата за исти рад или рад једнаке вредности који остварују на Академији.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Одлука Академије или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 2. овог члана ништави су.

У случају повреде права из става 2. овог члана запослени има право на накнаду штете.

Члан 69.

Плате се утврђују на основу основице за обрачун плата, коефицијената са којим се множи основица, додатка на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плата, у складу са законом.

Основицу за обрачун и исплату основне месечне плате запослених утврђује Влада Републике Србије.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему, а садржи и додаток на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

Коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених утврђени су Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама (у даљем тексту: Уредба) која се непосредно примењује.

Плата утврђена у смислу става 1. овог члана, исплаћује се за рад у пуном радном времену, односно радном времену које се сматра пуним.

Основна плата

Члан 70.

Основна плата за типична радна места утврђује се тако што се основица за обрачун плата помножи коефицијентом утврђеним Уредбом.

Уколико је основна плата запосленог, која је утврђена на основу основице за обрачун плата и коефицијента из прописа о коефицијентима за обрачун и исплату плата, за пуно радно време и остварени стандардни радни учинак, мања од минималне зараде, основна плата запосленог утврђена на напред описан начин исплаћује се у висини минималне зараде.

Додаци на плату

Члан 71.

Запослени има право на додатак на плату, у складу са законом и посебним колективним уговором:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан – 110% од основице;
2. за рад ноћу – 26% од основице, ако такав рад није вреднован приликом утврђивања коефицијената;
3. за прековремени рад – 26% од основице;
4. за време проведено у радном односу (минули рад) – у висини 0,4% од основице за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца.

Послодавцем, у смислу овог члана, сматра се предшколска установа, основна и средња школа, високошколска установа (укључујући и научне институте у саставу универзитета) и установа ученичког и студентског стандарда на територији Републике и то као установе које су утврђене одговарајућом мрежом установа као планским актом који доноси оснивач, односно конкурсом који се расписује сваке школске године за упис, односно пријем у ове установе у складу са одговарајућим законом, имајући у виду јединствени систем просвете, које се финансирају из буџетских средстава.

Основица за обрачун додатака на плату из става 1 овог члана је производ основице за обрачун плате и коефицијента из прописа којим се утврђују коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат додатка на плату не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања, у складу са законом.

Увећање плате по основу резултата рада и доприноса у раду (стимулација)

Члан 72.

По основу остварених сопствених прихода одсека и Академије, основна плата запослених може да се увећа по основу резултата рада и доприноса у раду до 30%, а више уколико је то предвиђено Правилником.

Члан 73.

Део плате по основу резултата рада и доприноса у раду одређује се процентуалним увећањем основне плате.

Процентуално увећање основне плате изражава признате резултате рада по основу обима рада, квалитета извршеног посла, као и других критеријума и мерила утврђених Правилником.

Оцену рада запосленог утврђује председник Академије на основу предлога руководиоца одсека за наставнике, сараднике и стручне службе одсека.

Оцену резултата рада запосленог у служби Академије, утврђује председник Академије.

Оцену резултата рада помоћника председника Академије, секретара Академије и руководиоца одсека утврђује председник Академије.

Оцену резултата рада председника Академије утврђује председник Савета Академије на основу овлашћења Савета Академије.

Члан 74.

Резултати рада и допринос у раду запосленог су основ за увећање плате.

Резултати рада и допринос у раду утврђују се на основу оцене обављеног рада запосленог, у складу са утврђеним критеријумима за оцену резултата рада и доприноса у раду.

Члан 75.

Оцена резултата рада и доприноса у раду запосленог утврђује се на основу критеријума за оцену резултата рада и доприноса у раду.

Критеријуми за оцену резултата рада и доприноса у раду наставног особља су:

1. оптерећеност наставника и сарадника годишњим бројем часова,
2. рад на различитим годинама студија,
3. раду у високошколским јединицама,
4. рад нерадним данима,
5. ажурност и педантност приликом обављања послова,
6. учешће у припремама за акредитацију, у изради извештаја о самовредновању и спољашњој провери квалитета,
7. писање и иновација радних материјала – скрипта, практикума, уџбеника, монографија и других публикација,
8. учешће на семинарима и научним скуповима,
9. стручно и научно усавршавање,
10. сарадња са привредним и другим организацијама,
11. увођење иновација у наставни процес,
12. додатно ангажовање запосленог у случају повећаног обима посла на Академији, које не спадају у њену основу делатност,
13. чланство у комисијама (упис, пријемни испит и др.),
14. промотивно деловање на афирмацији Академије у земљи и иностранству,
15. однос према сарадницима у наставном процесу,
16. ваннаставне активности,
17. други елементи од значаја за оцену резултата рада.

Критеријуми за оцену резултата рада и доприноса у раду ненаставног особља су:

1. повећани обим послова у односу на прописане нормативе,
2. рад у високошколским јединицама, односно за високошколске јединице,
3. квалитет, тачност и благовременост извршавања послова,
4. чланство у комисијама и радним телима,
5. допринос тимском раду,
6. иницијатива у раду,
7. однос према колегама и странкама,
8. сарадња са наставним особљем,
9. однос према студентима у одсеку,
10. однос према студентима и запосленима, односно ангажованим у високошколским јединицама,
11. обављање послова другог радног места у случају одсуства запослених или повећаног обима посла,
12. рад на пословима припреме елабората за акредитацију, самовредновање и спољашњу проверу квалитета установе и студијских програма,
13. рад нерадним данима,

14. посебан допринос у раду, у виду креативности, предлагања и реализовања нових решења која имају за циљ осавремењавање и повећање ефикасности процеса рада,
15. други елементи од значаја за оцену резултата рада.

Члан 76.

Оцене резултата рада и доприноса у раду запосленог се дају у категоријама:

1. допринос раду на нижем нивоу од потребног (добија се кад се квалитет рада оцени оценом недовољан квалитет рада) у ком случају се не исплаћује додатак на плату по основу радног учинка;
2. допринос раду на потребном нивоу (добија се кад се квалитет рада оцени задовољавајући степен рада) – запослени има право на увећање плате до 10%;
3. допринос раду на вишем нивоу (добија се кад је рад оцењен оценом као веома задовољавајући) – запослени има право на увећање плате до 20%;
4. допринос раду на високом нивоу (добија се кад је рад оцењен највишом оценом изузетно добар) – запослени има право на увећање плате до 30%.

Члан 77.

Запосленом се, за постигнуте изузетне резултате у раду, посебном одлуком председника Академије, донетом на основу сопствених запажања (увида), предлога помоћника председника Академије, секретара Академије или руководиоца одсека, може утврдити право на додатно увећање основне плате, преко предвиђеног процента увећања плате из члана 76. тачка 4. Правилника.

За постигнуте изузетне резултате у раду основна плата запосленог може се додатно увећати до 20%.

Одлуку о увећању плате председника Академије сагласно ставу 1. и ставу 2. овог члана доноси председник Савета на основу овлашћења Савета Академије.

Рокови исплате плата

Члан 78.

Плата се може исплаћивати у два дела и то: први део у првој половини месеца за претходни месец, а други део до краја текућег месеца за претходни месец, а најмање једанпут месечно. Запосленом се приликом сваке исплате плате или накнаде плате доставља обрачун плате.

У случају да Академија није исплатила плату има обавезу да запосленом најкасније до краја месеца за претходни месец достави обрачун плате и обавештење да исплата плата или накнада плата није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун плате односно накнаде плате на основу кога је исплаћена плата односно накнада плате у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

Обрачун плате односно накнаде плате које је дужан да исплати Академија у складу са законом представља извршну исправу.

Запослени коме је плата и накнада плате исплаћена у складу са обрачуном плате задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

Члан 79.

Руководилац одсека (за наставно особље), секретар Академије и шеф канцеларије одсека (за ненаставно особље) воде евиденцију о присутности запослених на раду и испуњењу радних обавеза. Евиденцију воде у складу са писаном процедуром о начину вођења евиденције присуства на послу запослених на дневном и месечном нивоу коју доноси председник Академије.

Најкасније у року од три дана од истека месеца за који се врши исплата плата одговорна лица из става 1. овог члана достављају служби за финансијско-рачуноводствене послове податке о о присутности запослених на раду и испуњењу радних обавеза.

Заштита плате и накнаде плате

Члан 80.

Академија може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове плате само на основу правоснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правоснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом Академија може запосленом да обустави од плате највише до једне трећине плате односно накнаде плате ако законом није другачије одређено.

Минимална плата

Члан 81.

Запослени има право на минималну плату за стандардни учинак и време проведено на раду.

Минимална плата одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из плате.

Плата приправника

Члан 82.

Плата приправника у ваннастави утврђује се у висини од најмање 80% основне плате за послове за које је закључио уговор о раду.

Приправник има право на накнаду трошкова и друга примања у складу са законом, посебним колективним уговором и уговором о раду.

IX - НАКНАДА ПЛАТЕ

Члан 83.

Запослени има право на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује према одредбама закона којим се уређује рад за време проведено на годишњем одмору, плаћеном одсуству и државном празнику.

Запослени има право на накнаду плате, у висини просечне плате у претходних 12 месеци у складу са законом, посебним колективним уговором и Правилником, у случају:

1. стручног усавршавања;
2. одазивања на позив државних органа, органа територијалне аутономије и локалне самоуправе, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана.

Члан 84.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

- у висини од 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом којим се уређује рад, ако је

спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

- у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом којим се уређује рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

X - НАКНАДА ТРОШКОВА

Члан 85.

Академија је дужна да запосленом обезбеди накнаду трошкова за:

1. долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
2. време проведено на службеном путу у земљи;
3. време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

Академија је дужна да запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе уколико постоји потреба послодавца да запослени користи сопствено возило.

Превоз

Члан 86.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради доласка и одласка са рада.

Висина трошкова превоза се утврђује на основу захтева запосленог који у прилогу доставља фотокопију личне карте или прочитану личну карту и доказа о трошковима за превоз.

Услови, начин и поступак исплате накнаде трошкова превоза уређују се посебним општим актом у складу са законом и Посебним колективним уговором за високо образовање.

Члан 87.

Запослени - члан органа или радног тела Академије има право на накнаду путних трошкова за долазак и одлазак са седнице органа и радних тела Академије у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Исплата путних трошкова чланова органа или радних тела Академије из редова запослених на Академији вршиће се из сопствених средстава одсека у коме је место рада запосленог.

Службени пут у земљи

Члан 88.

Запослени, за време проведено на службеном путу у земљи, има право на накнаду за исхрану (дневнице) и на трошкове ноћења, превоза и друге трошкове по приложеном рачуну.

Накнада трошкова из става 1. овог члана исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем

објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу 4* и више категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

За време проведено на службеном путу у трајању од 8 до 12 сати, запосленом припада накнада из става 2. овог члана у висини од 50% дневнице, а за трајање дуже од 12 сати, пун износ дневнице.

Накнада трошкова за време службеног пута се исплаћује на основу попуњеног путног налога и приложеног рачуна.

Члан 89.

Налог за службени пут издаје председник Академије, односно руководиоца одсека по овлашћењу председника Академије.

Запосленом се може пре службеног пута исплатити аконтација трошкова за службени пут. Аконтација за службени пут се може исплатити у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Запослени је дужан да у року од три радна дана по повратку са службеног пута поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу и потребне рачуне за коначан обрачун трошкова службеног путовања.

Службени пут у иностранству

Члан 90.

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству под условима, на начин и у висини утврђеној Уредбом о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника.

Решење о упућивању запосленог на службено путовање доноси председник Академије.

На основу решења из става 2. овог члана издаје се налог за службени пут.

Члан 91.

Запослени је дужан да обрачун трошкова са службеног пута у иностранству, са извештајем и одговарајућим рачунима, поднесе на прописаном обрасцу путног налога у року од три радна дана од дана повратка са пута.

Коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе

Члан 92.

Запослени у Академији или члан органа или радног тела Академије може користити сопствено путничко возило, за потребе одласка на службени пут, односно долазак на седницу органа или радног тела Академије, само у случају хитности посла, односно немогућности коришћења јавног превоза. Запослени сопствено путничко возило може користити и за потребе одласка на службени пут ради извођења наставе у високошколској јединици ван седишта одсека.

Приватни аутомобил може да се користи за службене потребе само уз отворен налог за службено путовање и писано одобрење председника Академије, односно руководиоца одсека.

Запослени има право на накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе.

XI - ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 93.

Академија је дужна да исплати запосленом:

1. отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини троструког износа последње исплаћене плате запосленог, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате по запосленом код послодавца, у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније, у року од 30 дана од дана престанка радног односа;
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова који признаје Фонд за пензијско и инвалидско осигурање;
3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења на начин и у висини утврђеној општим актом послодавца;
4. солидарну помоћ у случају:
 - настанка трајне тешке инвалидности, у висини две просечне плате, једном у току календарске године;
 - привремене спречености за рад услед болести или повреде на раду дуже од три месеца, у висини једне просечне плате, једном у току календарске године;
 - набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе, у висини једне просечне плате, једном у току календарске године;
5. јубиларну награду у години када наврши 10, 20 или 30 година рада оствареног у радном односу, у износу:
 - пола просечне плате – за 10 година рада,
 - једне просечне плате – за 20 година рада,
 - једне и по просечне плате – за 30 година рада.

Исплата јубиларних награда се врши једном годишње на Дан Академије.

Просечном платом из става 1. тач. 4. и 5. овог члана сматра се просечна плата по запосленом остварена у Академији у претходном месецу у односу на месец исплате солидарне помоћи или исплате јубиларне награде, односно просечна зарада у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику у моменту исплате солидарне помоћи или исплате јубиларне награде, ако је то повољније по запосленог.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, ванбрачни партнер и деца запосленог.

Члан 94.

Запосленом се у складу са Законом из сопствених средстава Академије могу исплатити и средства на име:

- поклона за Божић и Нову годину у висини до једне просечне плате исплаћене у Академији у претходном месецу;
- поклона запосленој жени за Дан жена у висини до 15% просечне плате исплаћене у Академији у претходном месецу;

- поклон деци запосленог старости до 15 година живота за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа које је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
- премије запосленом за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, које су наступиле за време рада, односно у време доласка и одласка са рада, у висини утврђеној законом;
- јубиларне награде поводом Дана Академије у висини до 15% просечне плате исплаћене у Академији у претходном месецу.

XII – КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 95.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности Академије (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом на Академији стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Члан 96.

Ради спречавања сукоба интереса и одржавања квалитета наставе, наставник, односно сарадник Академије може закључити уговор којим се радно ангажује на другој високошколској установи само уз претходно добијену сагласност Наставно-стручног већа Академије.

Општим актом Академије уређују се услови и поступак давања сагласности за ангажовање наставника и сарадника на другој високошколској установи.

Непоштовање обавеза из става 1. овог члана представља повреду радне дисциплине.

Члан 97.

Забрана конкуренције важи за територију Републике Србије, а односи се на послове из делатности Академије.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, Академија може од запосленог захтевати накнаду штете.

XIII - НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 98.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао Академији.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Члан 99.

Председник Академије покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету из члана 98. овог Правилника, у року од седам дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или непосредног сазнања да је штета проузрокована.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је штета настала, ко је штету проузроковао и предлог начина накнаде штете утврђује трочлана комисија за утврђивање штете коју за сваки случај настанка штете образује председник Академије.

Комисија за утврђивање штете подноси предлог председнику Академије да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа одговорности.

Члан 100.

Висина штете утврђује се на основу тржишне или књиговодствене вредности ствари, а ако то није могуће, штета се утврђује проценом штете, вештачењем стручног лица или у паушалном износу.

Ако се висина настале штете не може утврдити у тачном износу проценом или би утврђивање њеног износа вештачењем стручног лица изазвало несразмерне трошкове, онда се висина штете утврђује у паушалном износу.

Решењем председника Академије којим се запослени обавезује да надокнади штету одређују се: висина штете, начин и рок накнаде штете. Запосленом се може омогућити да штету надокнади у ратама.

Запослени је дужан да се у року од осам дана од дана достављања коначног решења из става 3. овог члана, у писаној форми изјасни да ли прихвата или не прихвата да надокнади учињену материјалну штету. Када се запослени изјасни да је сагласан да надокнади учињену штету, решење се доставља финансијско-рачуноводственој служби ради обуставе од плате запосленог.

У случају да запослени у року из става 4. овог члана не да сагласност, односно ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама овог члана, Академија ће поднети тужбу надлежном суду за накнаду штете.

Члан 101.

За штету коју запослени на раду или у вези са радом проузрокује трећем лицу, одговара Академија, осим ако докаже да је запослени у датим околностима поступао онако како је требало.

Запослени, који је у раду или у вези са радом проузроковао намерно или крајњом непажњом штету трећем лицу, а коју је надокнадила Академија, дужан је да Академији надокнади износ исплаћене штете.

Запослени се решењем председника Академије обавезује да надокнади износ исплаћене штете коју је надокнадила Академија. Решењем се одређује висина штете која треба да се надокнади, начин и рок накнаде штете. Запосленом се може омогућити да штету надокнади у ратама.

Члан 102.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом Академија је дужна да му надокнади штету у целости у року од 60 дана од дана подношења захтева запосленог за накнаду штете.

О захтеву запосленог за накнаду штете из става 1. овог члана одлучује председник Академије, на предлог комисије коју именује у року од осам дана од дана подношења захтева за накнаду штете. Комисија утврђује све чињенице у вези са поднетим захтевом,

постојање одговорности Академије или другог запосленог за насталу штету, као и висину штете.

На основу предлога комисије из става 2. овог члана, председник Академије доноси решење о накнади штете и рок у коме се штета исплаћује, или се поднети захтев одбија као неоснован.

Ако се накнада штете не оствари у смислу става 2. и 3. овог члана, запослени може своје право остварити код надлежног суда.

XIV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 103.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених на Академији одлучује председник Академије.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима председника Академије одлучује Савет Академије.

Члан 104.

Запосленом се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку.

Против првостепеног решења председника Академије запослени може поднети жалбу Савету Академије у року од 15 дана од дана пријема решења.

Члан 105.

Спорна питања између Академије и запосленог, пре покретања поступка пред надлежним судом, могу се решавати у поступку споразумног решавања спорних питања између Академије и запосленог.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар. Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од десет дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар у року из става 4. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 106.

Колективни и индивидуални радни спорови између Академије и запослених, на предлог једне од страна у спору или на заједнички предлог, могу се решавати у поступку мирног решавања пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова.

XV - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 107.

Ступањем на снагу овог Правилника престају да се примењују: Правилник о раду Високе хемијско-технолошке школе струковних студија (правне претходнице Високе техничко-

технолошке школе струковних студија у Крушевцу, број 446 од 17.06.2015. године, Правилник о раду Високе технолошке школе струковних студија-Аранђеловац, број 01-271/1 од 27.03.2015. године и Колективни уговор за Високу техничку-машинску школу струковних студија Трстеника број 127 од 01.09.2009. године, са Анексима број: 139/2010-01 од 21.05.2010, 424/2010-01 од 08.12.2010, 569/2011-01 од 30.11.2011, 68/2012-01 од 18.01.2012, 370/2012-01 од 30.08.2012, 11/2014-01 од 20.01.2014, 390/2014-01 од 09.09.2014, број 126/2017-01 од 27.04.2017, 279/2017-01 од 01.09.2017, 109/2018-01 од 21. 03. 2018. и 217/2019-01 од 25. 06. 2019. године).

Члан 108.

Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Академије.

**САВЕТ
АКАДЕМИЈЕ СТРУКОВНИХ СТУДИЈА ШУМАДИЈА**

Број: 1034-4/2021-02

Дана: 27. септембар 2021. године

К р а г у ј е в а ц

ПРЕДСЕДНИК САВЕТА АКАДЕМИЈЕ,

др Владета Јевремовић, проф. с. с.



