



АКАДЕМИЈА СТРУКОВНИХ СТУДИЈА ШАБАЦ
Ул. Добропољска 5, тел.015/342-172, 015/342-173
www.akademijasabac.edu.rs

П Р А В И Л Н И К
О ПЛАТАМА ЗАПОСЛЕНИХ НА
АКАДЕМИЈИ СТРУКОВНИХ СТУДИЈА ШАБАЦ

Број:1-15/2021

Дана:16.07.2021.године

Ш а б а ц

Шабац, јул 2021. год.

САДРЖАЈ

Ред.бр.	ПОГЛАВЉЕ	СТРАНА
1	ОПШТЕ ОДРЕДБЕ	2
2	ПРИХОД ОД МИНИСТАРСТВА ПРОСВЕТЕ ЗА ПЛАТЕ ЗАПОСЛЕНИХ	3
3	ПЛАТЕ	3-10
4	НАКНАДА ПЛАТЕ	10-11
5	ОБРАЧУН ПЛАТЕ И НАКНАДЕ ПЛАТЕ	11-12
6	НАКНАДА ТРОШКОВА	12
7	ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ	13-14
8	ПРИМАЊА ПРЕДСЕДНИКА СИНДИКАЛНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ	14
9	ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ	15

На основу члана 63 Закона о високом образовању („Сл. гласник РС“, бр. 88/2017, 27/2018 - др. закон, 73/2018, 67/2019., 6/2020.-др.закон, 11/2021- аутентично тумачење, 67/2021 и 67/2021 – др. Закон), Закона о платама у државним органима и јавним службама ("Сл. гласник РС", бр. 34/2001, 62/2006 - др. закон, 63/2006 - испр. др. закона, 116/2008 - др. закони, 92/2011, 99/2011 - др. закон, 10/2013, 55/2013, 99/2014, 21/2016 - др. закон, 113/2017 - др. закони, 95/2018 - др. закони, 86/2019 - др. закони и 157/2020 - др. закони) и члана 76. став 1. тачка 16. Статута Академије струковних студија Шабац, број 01-02/2020 од 31.12.2020. године-пречишћен текст), Савет Академије струковних студија Шабац, на седници одржаној дана 16.07.2021. године, донео је:

П Р А В И Л Н И К
О ПЛАТАМА ЗАПОСЛЕНИХ НА
АКАДЕМИЈИ СТРУКОВНИХ СТУДИЈА ШАБАЦ

І. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником о платама запослених (у даљем тексту: Правилник) на Академији струковних студија Шабац (у даљем тексту: Академија) уређују се: плате, односно висина основног и додатног коефицијента, критеријуми на основу којих се врши увећање плате и висина увећања плате, додаци на плату и друга примања запослених у Академији.

Члан 2.

Академија, као послодавац је дужна да запосленом за обављени рад исплати плату, у складу са Законом, актом Владе, Посебним колективним уговором за високо образовање и општим актом којим се утврђују плате запослених, уговором о раду, Правилником о раду и овим Правилником.

Платом се сматра зарада запосленог на Академији утврђена у складу са законом који уређује рад, односно плата утврђена у складу са законом који уређује плате у државним органима и јавним службама.

Члан 3.

Запослени на Академији имају право на одговарајућу плату.

Запосленима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте 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.

Овим Правилником уређује се:

- плата коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду,

- увећана плата,
- накнада плате,
- накнада трошкова
- друга примања.

Члан 4.

Плате запослених утврђују се у бруто износу (са порезом и доприносима), а остала примања у укупном износу, осим ако овим Правилником није другачије прецизирано.

Јединична цена рада (ЈЦР) је бруто износ јединичне цене рада која важи за запослене у високом образовању.

Члан 5.

Плате запослених утврђују се на основу:

- 1) основице за обрачун плата (у даљем тексту: основица) коју утврђује Влада Републике Србије;
- 2) коефицијента;
- 3) додатка на плату;
- 4) обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Плата се исплаћује за рад у пуном радном времену, односно радном времену које се сматра пуним.

2. ПРИХОД ОД МИНИСТАРСТВА ПРОСВЕТЕ ЗА ПЛАТЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 6.

Средства за плате запослених Академије, обезбеђује оснивач - средства из буџета Републике које Академији уплаћује МПНТР-а, у складу са важећим законским прописима.

Бруто средстава за плате запослених се деле, према нормативима по којима Министарство та средства обрачунава, на средства за запослене у настави и средства за запослене у ненастави.

3. ПЛАТЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 7.

Основна плата запослених утврђује се на основу елемената одређених овим Правилником и на основу коефицијената из Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему.

Коефицијент садржи и додаток на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

Основицу за обрачун и исплату плате утврђује Влада Републике Србије.

Коефицијенти запослених у настави

Члан 8.

Коефицијенти за обрачун плата наставника и сарадника према Уредби о коефицијентима за обрачун и исплату плата у јавним службама су:

Професор са докторатом	25,65
Професор са магистратуром	20,96
Виши предавач доктор наука	20,17
Предавач магистар наука	19,04
Наставник практичне наставе, наставник вештина, наставник страног језика (VII степен стручне спреме)	18,58
Сарадник (VII степен стручне спреме) – сарадник у настави, асистент и асистент са докторатом	18,58

Коефицијенти запослених у ненастави

Члан 9.

Коефицијенти за обрачун плата за ненаставно особље у високом образовању, по одредбама Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама су:

Секретар Академије и Руководилац финансијско –рачуноводствених послова Академије	17,32
Шеф рачуноводства и секретар школе- Шеф канцеларије стручних служби (VII степен стручне спреме)	17,32
Библиотекар, организатор и координатор наставе и праксе, програмер, послови информационог система, референт за студентска питања – Самостални стручно-технички сарадник за студије и студентска питања (VII степен стручне спреме)	17,32
Референт за студентска питања- Виши стручно-технички сарадник за студије и студентска питања, за рад у лабораторијама (VI степен стручне спреме)	13,73
Финансијско-рачуноводствени послови, технички сарадник, радник на пружању услуга у скриптарници (IV степен стручне спреме)	11,15
Домар (III степен стручне спреме)	7,82
Спремачица - Чистачица (I степен стручне спреме)	6,30

Ако је основна плата запосленог, која је утврђена на основу коефицијента и основице за обрачун плата за пуно радно време и остварен стандардни радни учинак, мања од минималне зараде, основна плата запосленог утврђена на напред описан начин исплаћује се у висини минималне зараде.

Увећање плате по основу функционалног додатка

Члан 10.

Академија примењује одредбе Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јаним службама, којима се запосленима на руководећим функцијама, припадајући коефицијент увећава по основу руковођења.

Уредба из става 1 утврђује функционалне додатке за запослене у вишим школама и то:

- директор Школе – 20%
- помоћник директора – 10%
- секретар Школе и шеф рачуноводства – 8%
- шеф одсека /службе – 4%
- шеф студијског програма – 4%
- председник Већа године студија - 4 %

Прописи о буџетском систему не препознају академије струковних студија, радна места, коефицијенте, као ни функционалне додатке за руководећа радна места.

У свом раду, као самостална високошколска установа Академија интегрише и рад високошколских јединица - некадашњих високих школа струковних студија, сада: Одсека студија за васпитаче и медицинске сестре-васпитаче, Одсека за пољопривредно-пословне студије и туризам и Одсека за медицинске и пословно-технолошке студије, са свим сегментима њиховог рада.

Академија у своје раду, такође, интегрише и функције свих организационих јединица и стручних служби у свом саставу и има својство правног лица са свим правима и обавезама у правном промету и према трећим лицима.

Коефицијенти за функционалне додатке из става 2, за групу руководећих радних места, према Правилнику о организацији и систематизацији послова, коју чине радна места на којима се обављају послови управљања, усмеравања, координације и надзора над радом запослених у оквиру основних или ужих организационих јединица Академије, из Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата у јавним службама, плата запослених у јавним службама, нису применљиви на руководећа радна места новог организационог облика високошколске установе као што је Академија струковних студија и то за :

- 1) Председника Академије,
- 2) Помоћника председника Академије за наставу и акредитацију;
- 3) Помоћника председника Академије за развој и сарадњу са привредом;
- 4) Професора струковних студија – руководилац одсека;
- 5) Наставника на струковним студијама – шефа катедре;
- 6) Секретара Академије струковних студија;
- 7) Руководиоца правних, кадровских и административних послова;
- 8) Руководиоца финансијско-рачуноводствених послова;
- 9) Шефа канцеларије стручних служби.

Висина функционалних додатака на основну плату за наведену групу руководећих радних места Академије, утврђује се посебном одлуком (општим актом) Савета Академије, аналогном применом Уредбе о нормативима и стандардима услова рада Универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета (Сл. гласник РС бр.15/2002, 100/2004, 26/2005, 38/2007 и 110/2007) с обзиром да се академије струковних студија акредитују искључиво према заједничким стандардима утврђеним за високошколске установе (универзитете и академије).

Додаци на плату

Члан 11.

Додатак на плату припада запосленом за:

- 1) време проведено у радном односу (минули рад) - у висини од 0,4 % од основице, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца.
- 2) дежурство и друге случајеве рада дужег од пуног радног времена одређене прописима (прековремени рад) - 26 % од основице;
- 3) рад на дан државног и верског празника - 110 % од основице;
- 4) рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана), ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента - 26 % од основице.

Послодавцем, у смислу става 1, се сматра 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.

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.

Додатак на плату за прековремени рад

Члан 12.

Додатак на плату за дежурство и друге случајеве рада дужег од пуног радног времена одређене прописима припада запосленом у случајевима:

- 1) више силе;
- 2) замене изненадно одсутног запосленог;
- 3) пријема и обраде докумената и података за пријемни испит; обављања пријемног испита;
- 4) упис студената; упис и овера семестра; пријава испита, израда испитних записника;
- 5) изненадног повећања обима посла; хитне потребе за завршетком одређеног посла чије трајање није могло да се предвиди;
- 6) извршења других послова – када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран:

- 7) ради издвајања и припреме тражене документације ради потпуне спремности установе за изненадно најављен ванредни/редовни инспекцијски надзор и ради извршења послова наложених од стране надлежних инспекцијских органа;
- 8) ради хитне и неодложне доставе тражених података од стране Министарства просвете, науке и технолошког развоја и других надлежних институција;
- 9) ради реализације наставе, испитних и других обавеза у случају изненадног престанка радног односа запосленог наставника односно сарадника (услед отказа радног односа од стране запосленог или престанка радног односа услед дејства више силе нпр. изненадне смрти запосленог и сл.);
- 10) обављања блок, консултативне (консултација) и практичне наставе /додатне/ ван редовних термина на захтев студената и дежурства за време одржавања те наставе, као и дежурства у време организовања других видова наставе ван радног времена и за студенте уз рад (у даљем тексту: прековремени рад).
- 11) одржавање конференција и стручних скупова;
- 12) појачано обезбеђење зграде;
- 13) у другим хитним случајевима, по налогу председника Академије.

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад. Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време (нарочито тешким и за здравље штетним пословима утврђеним Законом) не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.

У изузетним случајевима и без писаног налога, а на основу сопствене процене, запослени је дужан да настави пружање услуге студентима и након истека свог радног времена ако би прекидом рада могао да угрози живот и здравље студената, док траје неопходност пружања услуга и најкасније док му се не обезбеди замена.

О обављању прековременог рада у случају из претходног става запослени је дужан да писмено обавести непосредног руководиоца најкасније наредног радног дана.

Председник Академије доноси упутство-процедуру о начину организовања прековременог рада.

Члан 14.

Основицу за обрачун додатка на плату чини основна плата утврђена прописима.

Увећање плате по основу доприноса у раду

Члан 15.

По основу сопствених прихода које оствари Академија, односно одсек, плата може да се увећа највише до 30%.

Академија је обавезна да утврђује приходе и расходе и врши расподелу средстава и обавезна је да о томе обавештава Савет.

Савет Академије на почетку сваке школске године разматра могућности за увећање плата по основу сопствених прихода и о томе доноси одлуку за одређену школску годину.

Члан 16.

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

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

Председник Академије на крају сваког месеца доноси решење којим утврђује проценат увећања плате запосленог.

Члан 17.

Резултати рада запосленог су основ за увећање плате по основу резултата рада.

Резултати рада утврђују се на основу оцене обављеног рада запосленог, у складу са утврђеним критеријума за оцену резултата рада.

Члан 18.

Оцена резултата рада запосленог утврђује се на основу следећих критеријума:

- 1) Благовременост и уредност у извршавању радних обавеза - 5 бодова:
 - сталност на раду - 1 бод
 - тачност и благовременост извршавања послова - 1 до 4 бода
- 2) Радна дисциплина - 5 бодова
 - дисциплинован на раду - 1 до 2 бода
 - умерено дисциплинован - 3 до 4 бода
 - изузетно дисциплинован - 5 бодова
- 3) Залагање на послу и остварени радни учинак - 5 бодова:
 - благовремено извршавање налога добијених од непосредног претпостављеног - 1 бод
 - обим и квалитет обављања поверених послова (од простог извршења до изврсног) - 1 до 4 бода
- 4) Допринос раду одсека и Академије и оствареним резултатима - 5 бодова:
 - веома ретко даје допринос у раду, у виду креативности и предлагања и реализовања нових решења која имају за циљ осавремењавање и повећање ефикасности процеса рада - 1 бод
 - понекад даје допринос у раду, у виду креативности и предлагања и реализовања нових решења која имају за циљ осавремењавање и повећање ефикасности процеса рада - 2 бода
 - чест допринос у раду, у виду креативности и предлагања и реализовања нових решења која имају за циљ осавремењавање и повећање ефикасности процеса рада - 3 бода
 - изузетан допринос у раду, у виду креативности и предлагања и реализовања нових решења која имају за циљ осавремењавање и повећање ефикасности процеса рада и значајно превазилази очекивања запосленог - 5 бодова
- 5) Сарадња и однос према другим запосленима - 5 бодова:
 - пожељан допринос тимском раду - 1 бод
 - пожељан однос према осталим запосленима - 1 бод

- пожељан однос према студентима - 1 бод
- пожељан однос према странкама - 1 бод
- пожељна спремност да се помогне колегама - 1 бод

б) Иницијатива у раду - 5 бодова:

- веома ретко испољава иницијативу у раду - 1 бод
- понекад испољава иницијативу у раду - 2 бода
- често, у највећем делу радног времена, испољава иницијативу у раду - 3 бода
- увек, без изузетка, испољава иницијативу у раду која значајно превазилази очекивања на радном месту - 5 бодова.

Део плате по основу резултата рада и доприноса у раду (радног учинка) одређује се процентуалним увећањем плате где један бод представља један проценат увећања плате.

Основицу за обрачун увећане плате чини плата утврђена у складу са законом, општимактом и уговором о раду.

Члан 19.

Изузетно од чланова 15 и 18 овог Правилника, плата запосленог који је ангажован на пословима од изузетног значаја за Академију (рад на акредитацији установе и студијског програма, на изради извештаја о самовредновању квалитета, иновативност у раду, на унапређењу квалитета рада, на изради програма рада, извештаја о пролазности студената на испитима, израда кварталних и других извештаја, учешће у анализама рада, израда распореда часова и других додатних залагања и послова од значаја за унапређење рада Академије) може се додатно увећати највише до 20%.

Решење о увећању плата мора бити образложено и доноси га председник Академије.

Члан 20.

Запослени чији фонд часова прелази укупну норму часова утврђену законом, прописима донетим на основу закона и стандардима за акредитацију студијских програма, има право на увећану плату, сразмерно проценту прекорачења годишње норме часова, а највише 20% прекорачења.

Обрачун увећања плата у смислу става 1 врши се према оствареним часовима рада и према увећању плате по основу доприноса у раду.

Увећање плате по основу замене

Члан 21.

Запослени има право на увећану плату у случају замене другог запосленог који је одсутан са рада дуже од 15 дана.

Плата запосленог из става 1. овог члана увећава се сразмерно фонду часова које остварује за време замене.

Извештај о раду запосленог

Члан 22.

Руководиоци одсека, по правилу, достављају председнику Академије месечни извештај о раду, квантитету и квалитету обављеног посла наставног особља. Руководилац одсека даје предлог за увећање плате по основу доприноса у раду.

Предлог за увећање плате из става 1 овог члана мора бити у складу са укупно оствареним сопственим приходима одсека и издацима одсека за материјалне и друге трошкове одсека.

Шефови канцеларије стручних служби достављају секретару Академије месечни извештај о раду ненаставног особља, а секретар Академије даје предлог за увећање плате по основу доприноса у раду, односно о оставреним резултатима рада.

Учешће у резултатима рада непосредни руководиоца може пратити кроз радне листе/месече извештаје запослених.

Плата приправника

Члан 23.

Плата приправника у ваннастави утврђује се у висини од најмање 80% од плате радног места за које се приправник оспособљава.

Минимална плата/зарада

Члан 24.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду. Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са Законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

Уколико је основна плата запосленог, која је утврђена на основу основице за обрачун плата и коефицијента радног места за пуно радно време и остварени стандардни учинак, мања од минималне плате, основна плата запосленог утврђена на напред описани начин исплаћује се у висини минималне плате.

4. НАКНАДА ПЛАТЕ

Члан 25.

Академија је дужан да запосленом исплати накнаду плате за време одсуствовања са рада у висини просечне плате запосленог у «претходних дванаест месеци», у следећим случајевима:

- 1) због коришћења годишњег одмора,
- 2) плаћеног одсуства,
- 3) војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако законом није друкчије одређено,
- 4) због одсуствовања у дане државних и верских празника за које је законом прописано да се не ради,
- 5) због усавршавања и обављања научно-стручног рада.

Члан 26.

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% основа за исплату накнаде за месец у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:

- 1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца, односно буџета Републике Србије;
- 2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате (65%) а из средстава послодавца, односно из средстава буџета Републике Србије за преостали износ разлике до висине од 100% основа за исплату накнаде.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

Члан 27.

Академија је дужна да запосленом исплати накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана и то:

- 1) у висини од 65% просечне плате у «претходних дванаест месеци» пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада, а која не може бити нижа од минималне зараде,
- 2) у висини од 100% од просечне плате у «претходних дванаест месеци» пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована професионалном болешћу или повредом на раду, с тим да не може бити нижа од минималне зараде.

Члан 28.

Запослени има право и на накнаду плате најмање у висини од 60% просечне плате у «претходних дванаест месеци», с тим да не може бити мања од минималне плате, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 29.

Запослени има право на накнаду просечне плате у «претходних дванаест месеци» за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или наредбом надлежног органа на Академији због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица.

5. ОБРАЧУН ПЛАТЕ И НАКНАДЕ ПЛАТЕ

Члан 30.

Академија је дужна да приликом сваке исплате плате, односно накнаде плате запосленом уручи обрачун.

Академија је дужна да запосленом уручи обрачун и за месец за који није исплаћена плата, односно накнада плате, уз обавештење да исплата није извршена, са наведеним разлозима, најкасније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена плата, односно накнада плате у целиности може се доставити запосленом у електронској форми.

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

Запослени коме је плата и накнада плате исплаћена у складу са обрачуном из става 1. овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

Рокови за исплату плате

Члан 31.

Плата се исплаћује у роковима утврђеним општим актом и уговором о раду, најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Плата се може исплаћивати у два једнака дела, и то:

- први део до 15, за претходни месец и
- други део до краја месеца, за претходни месец.

Плата се исплаћује само у новцу, ако законом није друкчије одређено.

Евиденција плате и накнаде плате

Члан 32.

Академија је дужна да води месечну евиденцију о плати и накнади плате.

Евиденција из става 1. овог члана садржи податке о плати, плати по одбитку пореза и доприноса из плате и одбицима од плате, за сваког запосленог.

Евиденција не може да садржи непопуњена и брисана места, нити се у њу могу накнадно уписивати подаци. Евиденцију оверава председник Академије или лице које он овласти и потписује је запослени коме је извршена исплата плате, односно накнаде плате.

Заштита плате и накнаде плате

Члан 33.

Академија може новчано потраживање према запосленом наплатити:

- обустављањем од његове зараде само на основу правоснажне одлуке суда, у случајевима предвиђеним законом и то највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде,
- уз пристанак запосленог.

6. НАКНАДА ТРОШКОВА

Члан 34.

Академија је дужна да запосленом надокнади повећане трошкове који су у функцији извршења посла, а који имају карактер пословних расхода и не чине зараду у следећим случајевима:

- 1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи,
- 3) за време проведено на службеном путу у иностранству,
- 4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Висина трошкова из става 1. тачка 4. мора бити изражена у новцу.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду не може да утиче на увећање трошкова превоза које је Академија дужна да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности председника Академије.

Накнада трошкова из става 1. овог члана врши се у складу са прописима, са званичним подацима органа надлежног за послове статистике објављеним у Службеном гласнику Републике Србије као и општим актима Академије који уређују наведене области.

Накнада трошкова утврђених овим Правилником регулише се посебним општим Академије који доноси Савет Академије.

7. ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 35.

Академија је дужна да запосленом исплати следећа примања која не чине плату:

- 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;

Исплата отпремнине врши се 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 установе. Јубиларна награда се може исплатити запосленом и у години када наврши 10, 20 и 30 година радног односа.

Просечном платом из тач. 4 и 5. овог члана сматра се просечна плата по запосленом остварена у установи 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 и деца.

Члан 36.

Сходно својим финансијским могућностима Академија може запосленом исплатити:

- 1) запосленој жени за Дан жена новчани износ утврђен општим актом;
- 2) деци запосленог, старости до 11 година живота обезбедити поклон за Нову годину у вредности до неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
- 3) за запосленог уговори колективно осигурање од последица незгода које су наступиле за време рада, као и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција;
- 4) запосленима обезбеди систематске прегледе;
- 5) солидарну помоћ за ублажавање последица елементарних непогода или других ванредних догађаја, највише до законом неопорезивог износа.

Одлуку о исплати, начину и висини исплате примања из става 1 доноси председник Академије.

Члан 37.

Запосленима на Академији могу се исплатити примања која не чине зараду поводом Дана Академије.

Одлуку о исплати, начину и висини исплате ових примања доноси председник Академије.

8. ПРИМАЊА ПРЕДСЕДНИКА СИНДИКАЛНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ

Члан 38.

Послодавац је дужан да председнику синдикалне организације Академије репрезентативног синдиката у коју је учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Уколико је у репрезентативну синдикалну организацију Академије која припада репрезентативном синдикату потписнику Посебног колективног уговора за високо образовање учлањено мање од 50% запослених, председник синдикалне организације из става 1. овог члана има право на сразмерно увећану месечну плату до 12%.

9. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 39.

Овај Правилник прате:

- 1) Одлука Савета Академије о висина функционалних додатака на основну плату на руководећим радним местима у Академији струковних студија Шабац бр. 2-34/2020 од 31.12.2020. године;
- 2) Списак радних места са коефицијентима према Правилнику о организацији и систематизацији послова у Академији;
- 3) Процедура о прековременом раду;
- 4) Процедура о платама.

Процедуре из става 1 доноси председник Академије.

Члан 40.

Измене и допуне овог Правилника биће вршене по поступку предвиђеном за његово доношење.

Члан 41.

За све што није регулисано овим Правилником непосредно ће се примењивати одредбе Закона о платама запослених у јавним службама и другим прописима.

Члан 42.

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



ПРЕДСЕДНИК САВЕТА АКАДЕМИЈЕ

Јелена Јевтић

Др Јелена Јевтић