

На основу члана 3. став 6. Закона о раду („Сл. гласник“ бр. 24/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење), члана 64. Закона о високом образовању („Сл. гласник РС“, бр. 88/2017, 27/2018-др. закон, 73/2018, 67/2019, 6/2020 - др. закони и 11/2021 – аутентично тумачење) и члана 78. став 1. тачка 26) Статута Академија техничко-уметничких струковних студија Београд (бр. 7-1/2019 од 17. 12. 2019. године, Измена и допуна 2/11-11 од 27.02.2020. године, Измена и допуна 2/17-3 од 17.09.2020. године), председник Академије техничко-уметничких струковних студија Београд дана 26.03.2021. године доноси

## ПРАВИЛНИК О РАДУ АКАДЕМИЈЕ ТЕХНИЧКО-УМЕТНИЧКИХ СТРУКОВНИХ СТУДИЈА БЕОГРАД

### ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 1.

Правилником о раду Академије техничко-уметничких струковних студија Београд (у даљем тексту: Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада запослених у Академији техничко-уметничких струковних студија Београд (у даљем тексту: Академија).

На права, обавезе и одговорности која нису уређена овим Правилником примењују се одредбе закона, Посебног колективног уговора за високо образовање („Сл. гласник РС“, бр. 86/2019, 93/2020) (даље: ПКУ), подзаконских аката, других опшних аката Академије, уговора о раду и осталих релевантних прописа.

О правима и обавезама запослених у Академији одлучује председник Академије или лице које он овласти.

### ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 2.

Запослени има право на одговарајућу зараду и друга примања, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и поштовање достојанства личности, право на заштиту од дискриминације и злостављања на раду, право у случају привремене спречености за рад због болести, смањења или губитка радне способности и старости, право на друге облике заштите, као и право на синдикално организовање и друга колективна права у складу са законом и општим актима.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и након порођаја у складу са законом и општим актима Академије.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета у складу са законом и општим актима Академије.

Запослени са инвалидитетом имају право на посебну заштиту у складу са законом и општим актима Академије.

#### Члан 3.

Академија је дужна да:

1. запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са Законом, важећим општим актом и уговором о раду,
2. запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, као и да пружи обавештење о условима рада, организацији рада и правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду,
3. запосленом омогући обављање послова утврђених уговором о раду,
4. запосленом омогући да се образује, стручно оспособљава и усавршава за рад, када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада,
5. затражи мишљење синдиката или представника запослених у случајевима утврђеним законом и општим актима Академије.
6. да при пријему новозапосленог у радни однос о томе информише репрезентативни синдикат Академије.

## ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ

### Члан 4.

Запослени је дужан да:

1. савесно и одговорно обавља послове на којима ради,
2. поштује организацију рада и пословања Академије као и услове и правила Академије у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа,
3. обавести председника Академије односно друго овлашћено лице о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду,
4. обавести председника Академије односно друго овлашћено лице о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете,
5. се образује, стручно оспособљава и усавршава за рад, када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада, и
6. обавести председника Академије односно друго овлашћено лице о привременој спречености за рад;
7. испуњава све обавезе у складу са законом, Правилником, Посебним колективним уговором и другим општим актом.

### Члан 5.

Запослени који је спречен да дође на посао дужан је да одмах обавести председника Академије односно друго овлашћено лице о спречености за рад и времену очекиване спречености као и да најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави Академији односно Одсеку на којем је ангажован потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана, уместо запосленог, Академији могу доставити чланови уже породице или друга лица с којима живи у заједничком домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Ако се посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада, Академија може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог.



## ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

### Члан 6.

Радни однос заснива се уговором о раду између Академије и лица које испуњава услове прописане законом и правилником о организацији и систематизацији радних места.

Наставно особље заснива радни однос, по поступку и на начин прописан Законом о високом образовању.

Ненаставно особље заснива радни однос у складу са законима којим се уређује рад.

Уговор о раду закључује се у писаном облику пре ступања запосленог на рад у 4 (четири) примерка од којих један припада запосленом а три Академији.

У име и за рачун Академије уговор о раду закључује председник Академије.

### Члан 7.

Председник Академије је дужан да о пријему новозапосленог у радни однос информише репрезентативни синдикат у Академији.

Председник Академије је дужан да на почетку сваке календарске године, најкасније до краја јануара, достави репрезентативном синдикату у Академији списак запослених и обавештење о пријему у радни однос запослених у претходној години.

Списак из става 2. овог члана мора да садржи: име и презиме запосленог, организациону јединицу, основни коефицијент за обрачун плате, назив радног места и стручну спрему запосленог.

## ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

### Члан 8.

Право и обавеза запосленог је да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из сопствених средстава Академије и из других извора, а на основу плана образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених у Академији.

Годишњи План образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених у Академији усваја Савет Академије на предлог Колегијума Академије.

Академија и запослени потписују уговор којим се детаљније регулишу услови под којима Академија сноси трошкове из става 2. овог члана.

Објављивање радова на стручним, научним и уметничким скуповима и у часописима не улази у План образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених у Академији. Руководиоци Одсека су надлежни за планирање и доношење одлука о трошковима везаним за објављивање радова на стручним, научним и уметничким скуповима и у часописима.

## РАДНО ВРЕМЕ

### Пуно и непуно радно време

#### Члан 9.

Пуно радно време запосленог износи, по правилу, 40 часова, а не може бити краће од 36 часова недељно.

Непуно радно време јесте радно време које је краће од пуног радног времена, у складу са законом.

Општим актом о организацији и систематизацији радних места утврђују се послови на којима се обавља рад са непуним радним временом.

## Прековремени рад

### Члан 10.

На захтев председник Академије односно руководиоца Одсека по овлашћењу председника, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, у складу са законом којим се уређује рад, и то у случају:

1. више силе;
2. изненадног повећања обима
3. пријема и обраде докумената и података за пријемни испит;
4. обављања пријемног испита;
5. упис студената,
6. упис и овера семестра/триместра,
7. пријава испита,
8. израда испитних записника,
9. архивирање документације,
10. одржавање научних скупова и конференција.
11. извршавања других послова - када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

Одлуку о прековременом раду доноси Председник Академије односно руководиоца Одсека по овлашћењу председника.

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.

### Члан 11.

Распоред радног времена утврђује се Годишњим планом рада Академије као и семестралним/триместралним планом рада.

Председник Академије односно руководиоца Одсека може, уколико постоји потреба, да утврди и месечни и недељни план рада.

## ГОДИШЊИ ОДМОР

### Члан 12.

Годишњим програмом рада Академије утврђује се распоред радног времена.

Запослени у Академији користе годишњи одмор, по правилу, за време семестарског, трисеместарског распуста и завршетка наставе у блоку.

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

У случају коришћења колективног годишњег одмора на Академији или у организационом делу Академије, председник Академије или лице које он овласти може да донесе решење о годишњем одмору у коме се наводе запослени и организациони делови у којима раде, као и период коришћења годишњег одмора и да исто истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

У случају коришћења индивидуалног годишњег одмора решење о коришћењу годишњег одмора може се доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог Академија је дужна да то решење достави у писаној форми.

### Члан 13.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 дана увећава 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 са скраћеним радним временом – 3 радна дана,
- редован рад суботом, недељом и рад ноћу – 2 радна дана,
- отежани услови рада, у складу са актом Академије – 1 радни дан;

3. радног искуства:

- 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:

- запосленом: особи са инвалидитетом, самохраном родитељу малолетног детета, родитељу са двоје или више малолетне деце, запосленом који у свом домаћинству издржава дете са тешким степеном психофизичке ометености – 4 радна дана;
- запосленом мушкарцу са преко 55 година живота и запосленој жени са преко 50 година живота – 4 радна дана.

Самохраним родитељем у смислу овог уговора сматра се родитељ: који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, када сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права.

Родитељ ће се сматрати самохраним и у случају када је други родитељ потпуно или трајно неспособан за привређивање, а није стекао право на пензију или када се други родитељ налази на издржавању казне затвора дуже од шест месеци.

Не сматра се у смислу овог уговора самохраним родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу.

Годишњи одмор по свим горе утврђеним критеријумима не може трајати дуже од 35 радних дана.

## ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

### Члан 14.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду плате у укупном трајању до седам радних дана у случају:

1. склапања брака - 7 радних дана;
2. порођаја супруге - 7 радних дана;
3. теже болести члана уже породице - 5 радних дана;
4. заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом- 5 радних дана;
5. селидбе сопственог домаћинства - 3 радна дана;
6. полагања стручног или другог испита - до 5 радних дана;
7. учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, програмима образовања за синдикалне активности и сл.- 7 радних дана;
8. 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 или члана заједничког домаћинства – 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.

Наставницима и сарадницима Академије може се одобрити плаћено одсуство до 15 дана ради учешћа на научном односно стручном скупу или конференцији у иностранству.

Одлуку о одсуству из овог члана доноси председник Академије или лице које он овласти на основу писаног захтева запосленог.

## НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

### Члан 15.

На основу сагласности Наставно-стручног већа Академије за наставно особље односно сагласности Колегијума Академије за ненаставно особље, а у складу са Годишњим програмом рада Академије, председник Академије може да запосленом одобри право на неплаћено одсуство, уколико то не ремети драстично 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;
4. за лечење члана уже породице ван места боравка или у иностранству до једне године;
5. изузетно и у другим оправданим случајевима - до годину дана.

Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе из радног односа. Одлуку о одсуству из овог члана доноси председник Академије или лице које он овласти на основу писаног захтева запосленог.



## ПЛАТЕ И ОСТАЛА ПРИМАЊА

### Висина основице

#### Члан 16.

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

#### Члан 17.

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.

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

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 18.

Запослени има право на додаток на плату, у складу са законом:

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.

#### Члан 19.

Плата се исплаћује најмање једном месечно, а најкасније до краја месеца за претходни месец.

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

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



## Накнада плате

### Члан 20.

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 и уговором, у случају:

1. стручног, научног, односно уметничког усавршавања - у трајању до једне школске године, о чему одлуку, на образложен предлог запосленог и Већа студијског програма, доноси председник Академије.

2. одазивања на позив државних органа, органа територијалне аутономије и локалне самоуправе, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана, о чему одлуку, на образложен предлог запосленог, доноси председник Академије.

### Члан 21.

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.

Право на накнаду плате из ст. 1. и 2. овог члана, остварује и запослени који је одсуствовао са рада из разлога наведених у ставу 1. овог члана у периоду за који до дана ступања на снагу ПКУ није извршен коначни обрачун и исплата накнаде плате по основу привремене спречености за рад.

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 22.

Запослени има право на 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 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;
2. 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.



## Накнада трошкова

### Члан 23.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова за:

1. долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако Академија није обезбедила 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.

Накнада трошкова из става 1. тачка 2. 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.

Запосленом се може пре службеног пута исплатити аконтација трошкова за службени пут, о чему одлучује председник Академије.

Академија је дужна да запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе у висини 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру, уколико постоји потреба Академије да запослени користи сопствено возило.

Накнада трошкова за реализацију добијених пројеката остварује се у складу са правилима пројекта, а ако правилима одређеног пројекта није уређено питање накнаде трошкова, одлуку о накнади трошкова реализације тог пројекта доноси председник Академије.

## Друга примања

### Члан 24.

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

1. отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини троструког износа последње исплаћене плате за цео месец запосленог, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате по запосленом у Академији, 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 у висини разлике плате односно накнаде плате коју остварује и плате коју би остварио да ради тј. да до повреде односно професионалног обољења није дошло;
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 два пута годишње, и то на дан Академије односно у другој половини месеца маја и у другој половини месеца новембра.

Просечном платом из 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, деца, родитељи, усвојитељ, усвојеник и старатељ.

#### Члан 25.

Академија, из сопствених прихода, може да:

1. запосленој жени исплати за Дан жена новчани износ у висини до 1/3 просечне месечне плате по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;

2. деци запосленог, старости до 11 година живота (укључујући и децу која су напунила 11 година у години када се врши исплата) обезбеди 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 највише једном у току календарске године; у циљу обављања прегледа Академија закључује уговор са надлежном здравственом установом којим се дефинише врста и обим прегледа;

5. запосленом обезбеди солидарну помоћи за случај теже болести, здравствене рехабилитације или инвалидности запосленог или члана његове породице до неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана

6. запосленом обезбеди солидарну помоћ за случај рођења детета до висине просечне зараде исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, по новорођеном детету

7. учини пригодан неновчани поклон раднику коју одлази у пензију у вредности највише до једне просечне зараде у Републици Србији у моменту прекида радног односа.

8. на основу одлуке Савета Академије, у складу са могућностима, из сопствених средстава, запосленима исплатити награду поводом дана Светог Саве односно поводом дана Академије.



#### Члан 26.

Солидарна помоћ исплаћује се на основу писаног захтева лица којем припада право на солидарну помоћ који се подноси председнику Академије уз одговарајућу документацију којом се доказује постојање услова за исплату солидарне помоћи.

Одлуку о исплати солидарне помоћи и других давања из чл. 24. и 25. ст. 1. тач. 1-7 овог Правилника доноси председник Академије.

#### Члан 27.

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу.

О висини и динамици исплате награде из става 1. овог члана, Влада и репрезентативни синдикати преговарају сваке године.

Уколико изостану преговори синдиката и Владе, висину награде из става 1. овог члана које запосленима може да исплати Академија, одређује Савет Академије у складу са финансијским могућностима Академије.

#### Увећање плате из сопствених прихода

#### Члан 28.

Општи акти које је Академија преузела од високих школа које су правни претходници Академије, а сада Одсеци Академије, којима је уређено право запослених на увећање плате које се исплаћује из оствареног сопственог прихода, остају на снази у делу којим се уређују критеријуми за обрачун и исплату дела зараде и других примања који се исплаћује из сопствених средстава Академије који је остварен на одговарајућем Одсеку.

У случају да општим актима високих школа које су били правни претходници Академије, а сада су Одсеци Академије, није било уређено право запослених на увећање плате које се исплаћује из оствареног сопственог прихода, увећање плате које се исплаћује из оствареног сопственог прихода за запослене који су распоређени у тим Одсесима се обрачунава и исплаћује као збир процентуалних делова основне зараде одређеног запосленог, који се добјају према следећим критеријумима:

1. за успешно, савесно, марљиво и благовремено обављање свих послова и задужења, сваком од запослених у Одсеку се може исплатити стимулација до 30% од основне зараде тог запосленог, и
2. за повећано оптерећење наставног особља, запосленом се може исплатити процентуално увећање основне зараде тог запосленог које се добија према следећој формули

*процентуално увећање основне зараде = (број часова наставе на годишњем нивоу који су поверени запосленом – просечан број часова наставе на годишњем нивоу према стандардима за акредитацију) / просечан број часова наставе на годишњем нивоу према стандардима за акредитацију \* 130*

По основу руковођења, право на увећање плате које се исплаћује из оствареног сопственог прихода имају запослени који су изабрани или распоређени на следеће функције или радна места и у следећим процентима:

1. Председник Академије по основу руковођења има право на увећање плате које се исплаћује из оствареног сопственог прихода у проценту који представља збир средњих вредности увећања плате које се исплаћује из оствареног сопственог прихода на сваком од Одсека у саставу Академије изражених у процентима;



2. Помоћник председника Академије по основу руковођења има право на увећање плате које се исплаћује из оствареног сопственог прихода до 30%;
3. Менаџер Академије по основу руковођења има право на увећање плате које се исплаћује из оствареног сопственог прихода до 30%;
4. Секретар Академије по основу руковођења има право на увећање плате које се исплаћује из оствареног сопственог прихода до 30%;
5. Руководилац финансијско рачуноводствених послова Академије по основу руковођења има право на увећање плате које се исплаћује из оствареног сопственог прихода у проценту до 20%;
6. Руководилац Одсека по основу руковођења има право на увећање плате које се исплаћује из оствареног сопственог прихода у проценту до 30%;
7. Помоћник руководиоца Одсека по основу руковођења има право на увећање плате које се исплаћује из оствареног сопственог прихода у проценту до 20%;
8. Шеф пододсека по основу руковођења има право на увећање плате које се исплаћује из оствареног сопственог прихода у проценту до 10%;
9. Руководилац студијског програма по основу руковођења има право на увећање плате које се исплаћује из оствареног сопственог прихода у проценту до 10%;
10. Шеф канцеларије стручних служби Одсека по основу руковођења има право на увећање плате које се исплаћује из оствареног сопственог прихода у проценту до 20%;
11. Руководилац службе (Руководилац Службе за финансијске и рачуноводствене послове Одсека, Шеф Службе за студентска и наставна питања Одсека, итд.) по основу руковођења има право на увећање плате које се исплаћује из оствареног сопственог прихода у проценту до 10%.

Увећање плате по основу руковођења из става 3. овог члана изражено је у процентима основне зараде запосленог.

У случају да општим актима високих школа које су били правни претходници Академије, а сада су Одсеци Академије, није било уређено право запослених на исплату дела зараде који се исплаћује из оствареног сопственог прихода по основу рада запосленог у саставу одређених сталних или привремених комисија, висину дела зараде који се исплаћује из оствареног сопственог прихода по основу рада запосленог у саставу сталних или привремених комисија утврђује председник Академије, на предлог руководиоца одговарајућег Одсека.

Плата која се исплаћује из оствареног сопственог прихода за запослене у Академији у складу са ставовима 1-3 овог члана, може се кориговати:

1. на основу одлуке председника Академије +/- 20%
2. на основу одлуке руководиоца Одсека +/- 10%.

## ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

### Члан 29.

Овај Правилник објављује се на огласној табли Академије и ступа на снагу даном објављивања. Одредбе овог Правилника примењују се на обрачун плата, зарада и осталих примања запослених у Академији почевши од зараде за месец март 2021. године.

Даном ступања на снагу овог Правилника престају да важе:



- 1) Правилник о зарадама, накнадама и осталим примањима и давањима запосленима Високе школе електротехнике и рачунарства струковних студија (бр. 2673/1 од 04.12.2018. године), изузев одредби садржаних у члановима 5, 6, 9, 10, 13 став 2., 14. и 33. Правилник о начину обрачуна и исплати дела зараде запослених који се исплаћује из сопствених прихода Високе школе електротехнике и рачунарства струковних студија (бр. 2674/1 од 04.12.2018. године) остаје на снази и примењује се на обрачуна и исплату дела зараде запослених који су распоређени на Одсеку Висока школа електротехнике и рачунарства, а који се исплаћује из сопствених прихода остварених на Одсеку Висока школа електротехнике и рачунарства.
- 2) Правилник о раду Високе школе за информационе и комуникационе технологије струковних студија (бр. 01-1/505 од 07.07.2017.године)
- 3) Правилник о раду Високе грађевинско-геодетске школе струковних студија (бр. 138/1 од 1.9.2017. године) осим члана 20. који остаје у примени с тим да се у делу којем се уређује део зараде по основу руковођења утврђују нови називи функција у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова на Академији (бр. 85 од 21.09.2020. године) и то: уместо назива директор утврђује се назив Руководилац Одсека ВГГШ, уместо назива Шеф одсека утврђује се назив Шеф пододсека, уместо назива Секретар утврђује се назив Руководилац правних, кадровских и административних послова - шеф Канцеларије стручних служби Одсека ВГГШ, уместо назива Шеф рачуноводства утврђује се назив Шеф рачуноводства - руководиоца Службе рачуноводства Одсека ВГГШ;
- 4) Правилник о раду Високе железничке школе струковних студија (бр. 110/5-1 од 01.02.2019), осим члана 5. који остаје у примени у делу којим се уређује део зараде по основу руковођења утврђују нови називи функција у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова на Академији (бр. 85 од 21.09.2020. године) и то: уместо назива Директор утврђује се назив Професор струковних студија/Професор струковних студија из поља уметности - Руководилац Одсека, уместо назива Секретар утврђује се назив Руководилац правних, кадровских и административних послова - Шеф канцеларије стручних служби Одсека ВЖШ, уместо назива шеф рачуноводства, односно назива Руководилац финансијско рачуноводствених послова утврђује се назив Руководилац финансијско-рачуноводствених послова - Руководилац Службе за финансијско-рачуноводствене послове Одсека ВЖШ.
- 5) Правилник о раду Високе текстилне струковне школе за дизајн, технологију и менаџмент (бр. 01-598 од 10.07.2015. године) осим чланова 61-63. који остају у примени.

Члан 30.

Овај Правилник престаје да важи даном ступања на снагу колективног уговора који закључе Академија и репрезентативни синдикат, у складу са Законом.



Председник Академије

др Вера Петровић

## ПОТВРДА О ОБЈАВЉИВАЊУ

Правилник о раду Академије техничко-уметничких струковних студија Београд објављен је на огласној табли Академије дана 26.03.2021. године.

Трпозда-Ашковић  
26.03.2021. године