

**ВИСОКА ЖЕЛЕЗНИЧКА ШКОЛА СТРУКОВНИХ СТУДИЈА
БЕОГРАД**

П Р А В И Л Н И К О Р А Д У

У Београду, 30.01.2018. године

**ВИСОКА ЖЕЛЕЗНИЧКА ШКОЛА
СТРУКОВНИХ СТУДИЈА**

Број: 165 /3- 1

Дана, 30.01.2018. године

Београд

На основу члана 3. став 1. и 4. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 и 113/2017), члана 2. Закона о платама у државним органима и јавним службама („Службени гласник РС“ бр. 34/2001, 62/2006, 116/2008, 116/2008, 92/2011, 99/2011, 10/2013, 99/2014 и 21/2016), члана 2. Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама ("Службени гласник РС" бр. 44/2001, 15/2002, 30/2002, 32/2002, 69/2002, 78/2002, 61/2003 121/2003, 130/2003, 67/2004, 120/2004, 5/2005, 26/2005, 81/2005,105/05, 109/05, 27/06, 32/06, 58/06, 82/06, 106/06, 10/07, 40/07, 60/07, 91/07, 106/07, 7/08, 90/08, 24/08, 26/08, 31/08, 44/08, 54/08, 108/08, 113/08, 79/09, 25/10, 91/10, 20/11, 65/11, 100/11, 11/12, 124/12, 8/13, 4/14 и 58/14), члана 14. Статута Школе (број 2280/3 од 26.12.2017. године) и Одлуке о изменама Правилника о раду (број 165/3 од 30.01.2018. године), Савет Школе на седници одржаној дана 30.01.2018. године усвојио је пречишћен текст Правилника о раду, који обухвата:

- Правилник о раду (број 1621/4-1 од 26.09.2016. године, и
- Одлуку о изменама Правилника о раду (број 165/3 од 30.01. 2018. године).

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Високој железничкој школи струковних студија (у даљем тексту: Школа).

Члан 2.

У случају да се појединим одредбама овог Правилника утврђују мања права или неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и колективним уговором, непосредно ће се примењивати закон односно колективни уговор.

На права и обавезе које нису утврђене овом Правилником непосредно ће се примењивати закон и колективни уговор.

Члан 3.

Овим Правилником уређују се:

- плата, увећана плата, накнада плате и друга примања као и накнада трошкова;
- остала права и обавезе по основу рада:
 - заснивање радног односа,
 - радно време,
 - одмори и одсуства,
 - друга питања од значаја за запосленог и Школу, у складу са законом.

II ПЛАТЕ, ДОДАЦИ НА ПЛАТУ, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 4.

Зарада запосленог обухвата плату (основну зараду) и додатну зараду.

Запослени има право на плату, додатак на плату (увећану плату), накнаду плате и друга примања као и накнаду трошкова.

Додатна зарада обухвата додатак на плату по основу добијене стимулације за остварени радни учинак на послу као и накнаде по основу допунског рада преко прописаних норми, прекровремених часова рада као и за обављање посебних додатних задужења.

Основна плата

Члан 5.

Запослени има право на плату утврђену у складу са законом, уредбама, овим Правилником и уговором о раду.

Плата коју је запослени остварио за обављени рад састоји се из основне плате за послове и задатке утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова, која се утврђује на основу услова за рад на тим пословима, за пуно радно време и стандардни учинак, дела плате по основу радног учинка и увећане плате.

Основна плата за поједине врсте послова утврђује се множењем основице за обрачун плате са одговарајућим коефицијентом утврђеним овим Правилником за поједину врсту послова, а којим се вреднују: сложеност послова, одговорност, услови рада и стручна спрема која је услов за рад на одређеним пословима.

Основницу за обрачун основне плате у новчаном износу, на основу остварених пословно-финансијских резултата, утврђује директор Школе посебном одлуком.

У уговору о раду, односно уговору о уређивању међусобних права, обавеза и одговорности, основна плата се изражава у месечном новчаном износу. Овај износ садржи и порез и доприносе који се плаћају из плате.

Коефицијенти за обрачун основне плате за поједине врсте послова, утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова на основу Уредбе Владе Србије, су дате у табели 1:

Табела 1.

Ред бр.	Врсте послова	Коефицијент
1.	Наставник у звању професора струковних студија, са докторатом	25,65
2.	Наставник у звању вишег предавача, са докторатом	22,35
3.	Наставник у звању предавача, са магистратуром или спец.академским студијама	19,04
4.	Предавач ван радног односа	18,58
5.	Наставник страног језика	18,58
6.	Наставник вештина	18,58
7.	Асистент са докторатом	18,58
8.	Асистент	18,58
9.	Сарадник у настави	18,58
10.	Сарадник за део практичне наставе	18,58
11.	Наставник практичне наставе	18,58
12.	Сарадник ван радног односа	18,58
13.	Наставник вештина	15,48

14.	Сарадник ван радног односа	15,48
15.	Секретар	17,32
16.	Виши стручнотехнички сарадник за административно-техничке послове	13,73
17.	Домар/Мајстор одржавања	9,16
18.	Спремачица	6,30
19.	Руководилац финансијско рачуноводствених послова	17,32
20.	Самостални финансијско-рачуноводствени сарадник-билансиста	13,73
21.	Самостални финансијско-рачуноводствени сарадник - контиста	13,73
22.	Магационер/Економ	7,82
23.	Виши стручнотехнички сарадник за студије	15,48
24.	Виши стручнотехнички сарадник за студентска питања	13,73
25.	Виши стручнотехнички сарадник за статистику, обрачун трошкова и магацинско-комерцијалне послове	13,73
26.	Руководилац послова информационих система и технологија	13,73
27.	Администратор информационих система и технологија	13,73
28.	Библиотекар	17,32
29.	Књижничар-самостални књижничар	11,15

У непромењеном звању и радноправном статусу остају: наставник практичне наставе (р.бр. 11.), сарадник ван радног односа (р.бр. 12.) и наставник вештина (р.бр. 13.) до стицања услова из члана 76. Статута (број 2280/3 од 26.12.2017.године).“

Уколико дође до промене коефицијената за одређена радна места, директор Школе ће донети Решење о измени и усклађивању коефицијената за ново настале промене.

Запослени на пословима директора, секретара и шефа рачуноводства школе има право на увећање коефицијента за обрачун основне плате у висини функционалног додатка.

Основица за обрачун плате из члана 5. став 4. овог Правилника се, у редовним условима пословања, не може утврдити у износу мањем од основице за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама коју утврди Влада Републике Србије.

Укупна зарада запосленог исказује се обједињена на онај део који је плаћен из буџетских средстава и део који је покривен из сопствених прихода Школе.

Додатак на плату по основу стимулације за остварени радни учинак

Члан 6.

Радни учинак је оцена резултата рада запосленог.

Резултате рада запосленог прати непосредни руководиоца. Предлог оцене резултата рада, за запослене у служби којом руководи, непосредни руководиоца утврђује месечно на основу следећих елемената:

- благовремености и квалитета извршавања послова;
- радне дисциплине;
- оствареног степена сарадње са осталим запосленим;
- односа према странкама;
- односа према средствима за рад и имовини Школе и
- другим елементима од значаја за оцену резултата рада који се утврде уговором о раду, односно уговором о уређивању међусобних права, обавеза и одговорности.

Коначну оцену резултата рада запосленог, ценећи предлог из става 1. овог члана, даје директор, процентуалним увећањем или умањењем основне плате (стимулација).

Члан 7.

Стимулација наставника и сарадника по основу редовне наставе

1. Наставницима Школе, професорима, предавачима, са пуним радним временом у Школи, припада редовна плата ако недељно одрже прописану норму од 6 часова предавања односно 12 часова вежби (један час предавања рачуна се као два часа вежби), а наставницима практичне наставе и наставнику вештина ако недељно одрже 16 часова практичне наставе односно лабораторијских вежби.

Наставници који немају остварени утврђени недељни фонд часова наставе по Уредби, допуниће са часовима допунске (додатне) наставе. Ово не важи за наставнике практичне наставе и наставника вештина.

У недељама односно месецима када се не одржава редовна настава, наставницима Школе припада редовна плата ако благовремено и квалитетно обаве све послове и радне задатке који су прописани Уредбом и Правилником о организацији и систематизацији послова.

2. Наставницима Школе са пуним радним временом у Школи припада:

1) Стимулација до 10%:

Наставници и сарадници могу остварити ову стимулацију ако уредно долазе на посао, одржавају наставу према важећем распореду часова и редовно учествују у извршавању текућих задатака школе везано за рад са студентима, учествују у раду комисија и органа Школе и извршавању других задатака по налогу директора.

2) Стимулација до 25%:

Наставници могу остварити и ову стимулацију ако према распореду наставе одрже преко утврђене норме за редовну зараду још недељно пола часа предавања односно један час вежби, што на нивоу месеца износи два часа предавања односно четири часа вежби.

Сарадници, наставници практичне наставе и наставници вештина ову стимулацију остварују ако одрже недељно више 3 часа вежби, односно више 12 часова вежби месечно од прописане норме.

Услов за остваривање ове стимулације јесте да наставници и сарадници обаве благовремено и квалитетно све послове и радне задатке који су прописани Уредбом Владе Србије и Правилником о организацији и систематизацији послова.

3) Стимулација до 30%:

Наставници и сарадници могу остварити ову стимулацију:

- ако одрже преко утврђене норме за редовну зараду још недељно 1,5 часа предавања или 3 часа вежби, а сарадник, наставник практичне наставе и наставник вештина још четири часа практичних вежби,
- ако благовремено и квалитетно обави све послове и радне задатке који су прописани Уредбом и Правилником о организацији и систематизацији послова.

Ако наставници имају недељно преко 7,5 часова предавања или 15 часова вежби (сарадник, наставник практичне наставе и наставник вештина преко 20 часова), онда се одређује додатно

вредновање преко одговарајућих коефицијената за обрачун накнада по одржаном часу предавања и вежби из члана 9.

Наставнику Школе, који обавља и функцију директора Школе, припада стимулација до 30% ако недељно одржи 3 часа предавања односно 6 часова вежби. За заменика директора ако недељно одржи 4 часа предавања односно 8 часова вежби. Преко овог фонда часова одређује се додатно вредновање преко одговарајућих коефицијената за обрачун накнада по одржаном часу предавања и вежби из члана 9.

Благовременост и квалитет обављених послова и радних задатака као и висину стимулације по том основу утврђује директор Школе.

Ако је оптерећење наставника и сарадника у једном семестру испод, а у другом изнад прописане норме онда се просечна норма оптерећења часовима наставе рачуна на нивоу године.

Ако наставници у појединим семестрима и са допунском (додатном) наставом немају недељно 6 часова предавања односно 12 часова вежби директор Школе може дати посебне задатке како би остварили стимулацију до 25% , а изузетно до 30%.

Наставницима Школе са пуним и непуним радним временом, припада прописана стимулација на основу утврђених припадајућих основних коефицијената предвиђени Уредбом Владе и остварених часова предавања односно вежби, у односу на прописану норму из члана 9., што утврђује директор Школе.

Стимулација до 30% односно до 25% обезбеђује се из сопствених прихода Школе. Уколико Школа нема сопствених прихода за стимулацију до 30% односно до 25%, онда се она сразмерно умањује до износа расположивих сопствених прихода што утврђује директор Школе месечно.

У недељама, односно месецима када се не одржава редовна настава или је наставник у одређеном броју дана био на боловању о стимулацији и њеном износу одлучује директор, пошто је наставник односно сарадник у обавези да надокнади неодржане часове.

4) Стимулација – посебни додаци

- Наставнику Школе који обавља дужност заменика директора Школе припада месечно 15% од утврђених коефицијената за обрачун и исплату плата његовог радног места које му припада по изборном звању.
- Наставнику Школе који је посебним решењем директора Школе задужен за праћење и примену норматива у настави и повремену помоћ директору у надзору правилног извршења задатака стручних служби Школе, припада месечно 10% од утврђених коефицијената за обрачун и исплату плата његовог радног места које му припада по изборном звању;
- Наставнику Школе који је посебним решењем директора Школе задужен за надзор по питању обезбеђења исправног рада и одржавања свих техничких система Школе, припада месечно 10% од утврђених коефицијената за обрачун и исплату плата његовог радног места које му припада по изборном звању;
- Наставнику задуженом за координацију Н.И.Р., припада месечно 10% од утврђених коефицијената за обрачун и исплату плата његовог радног места које му припада по изборном звању;
- Наставнику Школе који је посебним решењем директора задужен да организује рад информационих система у Школи, припада месечно 10% од утврђених коефицијената за обрачун и исплату плате његовог радног места које му припада по изборном звању;
- Наставнику Школе који је посебним решењем директора Школе задужен за координацију рада на одређеним студијским програмима основних,

специјалистичких или мастер струковних студија, припада месечно 5% од утврђених коефицијената за обрачун и исплату плата његовог радног места које му припада по изборном звању;

За редовну плату и стимулацију наставника и сарадника који раде у Школи са пуним радним временом примењује се цена рада коју утврђује директор у складу са финансијским могућностима Школе и која не може бити нижа од основице за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама коју утврђује Влада Србије.

Члан 8.

Стимулација ненаставних радника

1. Ненаставним радницима припада редовна плата ако редовно и квалитетно обаве све послове и радне задатке утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова и ако су провели све радне дане на послу.
2. **Стимулација до 10%:**
Ненаставним радницима припада ова стимулација ако су уредно долазили на посао и обављали ажурно и квалитетно све своје прописане радне обавезе уз коректне односе и сарадњу са студентима, комитентима и запосленима у Школи, и учествовали су у обављању других задатака за потребе Школе за шта су ангажовани у продуженом раду преко прописаног радног времена дуже 2 сата рада у току месеца.
3. **Стимулација до 25%:**
Ненаставним радницима припада ова стимулација ако благовремено и квалитетно обаве све послове и радне задатке који су прописани Правилником о организацији и систематизацији послова и учествовали су у обављању других задатака за потребе Школе за шта су ангажовани по 1 сат рада дуже седмично од прописане норме.
4. Ненаставним радницима припада и стимулација до 30% ако благовремено и квалитетно обаве послове и радне задатке који су прописани Правилником о организацији и систематизацији послова и учествовали су у обављању других задатака за потребе Школе за чије су извршавање ангажовани 1,5 сати рада недељно изнад прописане норме.

Благовременост и квалитет обављених послова и радних задатака као и висину стимулације по том основу утврђује директор Школе.

Ненаставним радницима који су били на одмору или боловању не исплаћује се стимулација за дане одсуства.

Стимулација до 25% односно 30% обезбеђује се из сопствених прихода Школе. Уколико Школа нема сопствених прихода за наведену стимулацију, онда се она сразмерно умањује до износа расположивих сопствених прихода.

5. Стимулација – посебни додаци
 - Сараднику задуженом решењем директора Школе за послове одбране, заштите на раду и заштиту здравља запослених припада месечно 5% од утврђених коефицијената свог радног места.
 - Референту за студентска питања који је задужен за улогу координатора посебним решењем директора Школе за обједињавање рада студентске службе припада месечно 5% од утврђених коефицијената свога радног места.
 - Ненаставним радницима задуженим решењем директора Школе за организацију, вођење евиденција и спровођење поступка јавне набавке, за надзор хигијенско-

техничких послова и противпожарну заштиту припада месечно 5% од утврђених коефицијената свог радног места.

За редовну плату и стимулацију ненаставних радника који раде у Школи са пуним радним временом примењује се цена рада коју утврђује директор у складу са финансијским могућностима Школе. Цена рада коју утврђује директор не може бити нижа од основице за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама коју утврђује Влада Србије.

Члан 9.

Накнаде за обављање редовне и допунске настава преко прописаних норми

За обављању редовну и додатну наставу по основу допунског рада утврђују се следећи коефицијенти за обрачун накнада изражених по једном часу рада за предавања односно вежбе:

1. Коефицијент за обрачун накнада изражен по једном часу рада професора струковних студија са докторатом:

- предавања: $K\rho = \frac{25,65}{40} = 0,641$;

- вежбе: $K\nu = \frac{K\rho}{2} = 0,321$;

Значење бројке 40: месечна норма часова рада према Закону о раду

2. Коефицијент за обрачун накнада изражен по једном часу рада вишег предавача са докторатом:

- предавања: $K\rho = \frac{22,35}{40} = 0,559$;

- вежбе: $K\nu = \frac{K\rho}{2} = 0,279$;

3. Коефицијент за обрачун накнада изражен по једном часу рада предавача са магистратуром или специјалистичким академским студијама:

- предавања: $K\rho = \frac{19,04}{40} = 0,476$;

- вежбе: $K\nu = \frac{K\rho}{2} = 0,238$;

4. Коефицијент за обрачун накнада изражен по једном часу рада предавача ван радног односа, наставника страног језика, наставника вештина, асистента са докторатом, асистента, сарадника у настави, сарадника за део практичне наставе и сарадника ван радног односа:

$$K\rho = \frac{18,58}{40} = 0,465$$

$$K\nu = \frac{K\rho}{2} = 0,233$$

5. Коефицијент за обрачун накнада изражен по једном часу рада сарадника ван радног односа:

$$K\rho = \frac{15,48}{40} = 0,387$$

$$K\nu = \frac{K\rho}{2} = 0,194$$

6. Коэффициент за обрачун накнада изражен по једном часу рада наставника практичне наставе (р.бр. из Табеле 1.-11.):

$$K\rho = \frac{18,58}{40} = 0,465$$

$$K\nu = \frac{K\rho}{2} = 0,233$$

7. Коэффициент за обрачун накнада изражен по једном часу рада сарадника ван радног односа (р.бр. из Табеле 1.-12.):

$$K\rho = \frac{18,58}{40} = 0,465$$

$$K\nu = \frac{K\rho}{2} = 0,233$$

8. Коэффициент за обрачун накнада изражен по једном часу рада наставника вештина (р.бр. из Табеле 1.-13.):

$$K\rho = \frac{15,48}{40} = 0,387$$

$$K\nu = \frac{K\rho}{2} = 0,194$$

9. Наставнику у допунском раду до 1/3 пуног радног времена, у месецу када има само испите, припада месечна накнада у вредности од четири коефицијента за обрачун и исплату накнада, без обзира на изборно наставно звање.

За обрачун и исплату накнаде за редовну наставу по основу допунског рада примењује се основица за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама коју утврђује Влада Србије.

Члан 10.

Допунска (додатна) настава по посебном распореду наставе за основне, специјалистичке и мастер струковне студија за све наставнике и сараднике

1. За допунску (додатну) наставу утврђују се следећи коефицијенти за обрачун накнада изражених по једном часу рада за предавања односно вежбе важе исти коефицијенти утврђени у претходном члану 9.
2. Члановима Комисије за одбрану дипломског, односно завршног рада на основним струковним студијама (свим наставницима и у свим наставним звањима) припада по једном одбрањеном дипломском раду:
 - ментору одговарајући коефицијент за обрачун и исплату накнаде изражен по једном ипо (1,5) часу рада предавања у његовом изборном звању (члан 9.)

- сваком члану Комисије одговарајући коефицијент за обрачун и исплату накнаде изражен по једном ипо (1,5) часу рада вежби у његовом изборном звању (члан 9.).
3. Члановима Комисије за одбрану специјалистичког рада на специјалистичким струковним студијама (свим наставницима и у свим наставним звањима) припада по једном одбрањеном специјалистичком раду:
 - ментору одговарајући коефицијент за обрачун и исплату накнаде изражен по два часа рада предавања у његовом изборном звању (члан 9.)
 - сваком члану Комисије одговарајући коефицијент за обрачун и исплату накнаде изражен по једном часу рада предавања у његовом изборном звању (члан 9.).
 4. Члановима Комисије за одбрану мастер рада на мастер струковним студијама (свим наставницима и у свим наставним звањима) припада по једном одбрањеном мастер раду:
 - ментору одговарајући коефицијент за обрачун и исплату накнаде изражен по три часа рада предавања у његовом изборном звању (члан 9.)
 - сваком члану Комисије одговарајући коефицијент за обрачун и исплату накнаде изражен по једном и по часу рада предавања у његовом изборном звању (члан 9.).

За све наставнике и сараднике, по основу допунског рада, важе израчунате вредности коефицијената за обрачун накнада изражених по једном часу рада (члан 9.), а примењује се основица за обрачун плата запослених у јавним службама коју утврђује Влада Србије.

О специфичним случајевима стимулације и накнада, који нису обухваћени овим Правилником, одлучује директор Школе појединачно о сваком случају, уз образложење у Извештају о одржаном наставном раду (часови наставе, испити, дипломски испити, завршни радови основних, специјалистичких и мастер струковних студија) за месец ... и у Решењу о стимулацији и прековременим часовима рада свих радника Школе за месец ...

Ако је потребно, директор Школе доноси за поједине случајеве и посебно решење.“

Члан 11.

Дежурство ненаставних радника за време реализације допунске (додатне) наставе

1. Ненаставни радници који дежурају по посебном распореду дежурства и после редовног радног времена, за време реализације допунске (додатне) наставе, проведено време дежурства рачуна им се као прековремени рад.

Ако ненаставни радник не обавља благовремено и уредно своје редовне послове и радне задатке утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова, директор Школе може га изоставити из посебног распореда дежурства. Ово исто важи ако ненаставни радник не обавља на задовољавајући начин поверене послове и задатке.

Директор Школе може задужити ненаставног радника да уради хитан посао (задатак) и после редовног радног времена. Проведено време на овим пословима рачуна се као прековремени рад.

2. О специфичним случајевима стимулације и накнада, који нису обухваћени овим Правилником, одлучује директор Школе појединачно о сваком случају, уз образложење у Извештају о одржаном наставном раду (часови наставе, испити, дипломски испити, завршни радови основних, специјалистичких и мастер струковних студија) за месец ... и у Решењу о стимулацији и прековременим часовима рада свих радника Школе за месец ...
Ако је потребно, за поједине случајеве обављања специфичних задатака директор Школе доноси посебно решење, уз одређивање додатних коефицијената за вредновање додатних послова задуженом раднику .

Члан 12

Одлуком директора о висини цене рада за обрачун плате, коју доноси по истеку месеца, истовремено се утврђује и проценат повећања или умањења плате по основу радног учинка за појединог запосленог.

Члан 13.

Плата запосленог по основу учинка може се умањити највише до нивоа утврђеног Законом, а увећати у складу са оствареним сопственим приходом и радним учинком запосленог.

Запослени има право на посебан део плате по основу остварених сопствених прихода Школе.

Исплата посебног дела плате из става 2 овог члана врши се исплатом "тринаесте плате" у текућој години, која се обрачунава према коефицијенту за зараду запосленог (висина цене рада се утврђује на основу процењених резултата, пре утврђивања годишњег рачуна) а исплата се врши у другој половини децембра.

Одлуку о исплати „тринаесте плате“ из сопствених прихода доноси директор Школе, у зависности од финансијских и пословних резултата и могућности Школе.

Додатак на плату и накнада плате

Члан 14.

Запослени има право на додатак на плату:

- у висини од 0,4% од основице за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца;
- 110% за рад на дан државног и верског празника за који је законом прописано да се не ради :
- 26% за рад ноћу (између 22:00 до 6:00 часова наредног дана) ако такав рад није вреднован при утврђивању цене рада;
- 26% за дежурство и друге случајеве прековременог рада.

Наведени додаци утврђују се по радном часу, сразмерно броју часова за који је утврђена плата запосленог.

Ако се истовремено стекну услови за додатак на плату по више основа проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Члан 15.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана у складу са законом:

- најмање у висини 65% просечне зараде у претходних дванаест 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 овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;
- у висини 100% просечне зараде у претходних дванаест 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 овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 16.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада у висини просечне плате односно плате у претходних дванаест месеци у случајевима :

- коришћења годишњег одмора;
- одсуствовања у дане државног и верског празника;

- давања органа у хуманитарне сврхе;
- коришћења плаћеног одсуства предвиђеног Правилником о раду;
- стручног оспособљавања и усавршавања;
- присуствовања седницама државних органа, удружења послодаваца, органа управљања школе, органа управе, локалне самоуправе, привредне коморе, органа синдиката, у својству члана;
- за време војне вежбе и одазивања на позив војних и других органа;
- учествовања на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима.

Запослени може остварити у договору са директором Школе накнаду зараде и у другим случајевима који нису предвиђени у претходном ставу, али у висини основне зараде (према коефицијенту и одређеној цени рада ресорног Министарства).

Члан 17.

Право на накнаду плате има и запослени који по прописима о пензијско - инвалидском и здравственом осигурању ради скраћено радно време у складу са тим прописима.

Накнада плате из ст. 1. овог члана исплаћује се из средстава Школе ако прописима није уређено да их исплаћује организација за пензијско - инвалидско односно здравствено осигурање.

Члан 18.

Запослени има право на накнаду плате за време прекида рада до кога је дошло без његове кривице, у висини 60% просечне плате у претходних дванаест месеци, а најдуже 45 радних дана у календарској години.

Остала примања запосленог

Члан 19.

Школа је дужна да обезбеди - исплати:

1. запосленом отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, односно плате запосленог у моменту исплате;
2. запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, односно члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова које признаје Фонд пензијско-инвалидског осигурања;
3. запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини разлике плате, односно накнаде на коју има право по овом Правилнику и плате коју би остварио да ради;
4. деци запосленог, старости до 11 година живота да обезбеди поклон за Нову годину у вредности неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
5. запосленој жени да обезбеди поклон или новчани износ за Дан жена у вредности - износу до неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
6. за запосленог премију 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.
7. запосленом јубиларну награду у години када наврши 10, 20 или 30 година радног стажа, у износу: - за 10 година рада – 50% просечне зараде; - за 20 година рада – једна просечна зарада; - за 30 година рада – једна и по просечна зарада.
Запосленом који и оквиру Школе наврши 10, 20 или 30 година радног стажа, а није остварио јубиларну награду по основу укупног радног стажа припада јубиларна награда у истим износима као што је горе наведено и то у месецу када је то право стекао.
Запослени не може остварити јубиларну награду по оба основа.
8. запосленом солидарну помоћ у случајевима:
 - настанка трајне инвалидности, у висини две просечне зараде у Републици;
 - привремене спречености за рад дуже од три месеца, у висини једне просечне зараде у Републици;

- набавке медицинских помагала, у случају хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе а највише у висини једне просечне зараде у Републици у току једне календарске године.

Члан 20.

Решење о примањима запосленог из чл. 19. овог Правилника доноси директор.

Члан 21.

Директор одлучује о службеним путовањима запослених.

Школа је дужна да запосленом надокнади трошкове који су у функцији извршења послова:

1. накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада- у висини цене превозне појединачне карте у јавном саобраћају, односно у висини износа претплатне месечне карте за зону коју својим изјашњењем у моменту закључења уговора о раду одреди запослени који због места становања користи међуградски превоз;
2. за време проведено на службеном путу у земљи - трошкови превоза у пуном износу према приложеном рачуну превозника у јавном саобраћају, трошкови смештаја према приложеном хотелском рачуну за ноћење, трошкови исхране-дневнице до неопорезивог износа, односно на начин утврђен прописима у Републици за време проведено на службеном путу дуже од 12 часова, а половина дневнице за време проведено на службеном путу дуже од 8 а краће од 12 часова и други трошкови у вези обављања посла (резервација места, превоз пртљага, перонска такса, путарина, телефонски разговори и други) у пуном износу према приложеном рачуну;
3. за време проведено на службеном путу у иностранству- накнаду трошкова смештаја на службеном путовању према приложеном хотелском рачуну изузев за преноћиште и доручак у хотелу прве категорије (пет звездица), накнаду превоза на службеном путовању према приложеним рачунима превозника у јавном саобраћају, дневницу за службено путовање у иностранство до износа прописаног Уредбом о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника, као и друге трошкове према приложеним рачунима прописане наведеном Уредбом;
4. запосленом се за службено путовање или у друге службене сврхе може одобрити коришћење сопственог аутомобила, са правом на накнаду до износа 30% цене једног литра бензина (или другог погонског горива за предметни аутомобил) помноженог са бројем потрошених литара. Накнада се утврђује на основу приложене документације, као: путни налог и обрачун по том путном налогу, писана изјава запосленог о просечној потрошњи горива за тип аутомобила; техничко упуство и сервисна књижица; рачун за купљено гориво који гласи на послодавца у коме број литара не може бити мањи од броја литара према обрачуну на путном налогу и друге исправе или помоћне евиденције. Послодавац је дужан да запосленом коме је одобрено коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе обезбеди трошак утрошеног горива, по основу приложених рачуна за куповину горива који гласе на послодавца у висини просечне потрошње на основу дате изјаве и броја пређених километара.

Накнада трошкова из става 2. тачке 2. и 3. овог члана врши се на основу појединачне одлуке (путног налога) директора.

Путни налог за директора потписује председник Савета Школе, а у случају његове спречености заменик председника.

Посебне одредбе

Члан 22.

За раднике који обезбеде или обављају допунске и додатне послове из области образовања и истраживачког рада, а који нису финансирани од стране надлежног министарства припада им одговарајућа накнада у зависности од вредности послова и насталих трошкова, о чему ће директор Школе одлучивати и доносити одређена решења.

Накнада за привремене и повремене послове из делатности школе које обавља лице са којим, у складу са Законом о раду, школа закључи уговор о привременим и повременим пословима, утврђује се тим уговором.

III ОСТАЛА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ

Заснивање радног односа

Члан 23.

Директор доноси Правилник о организацији и систематизацији послова и у њему утврђују организациони делови, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим местим пословима а може да се утврди и број извршилаца. За рад на одређеним пословима, изузетно могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања у складу са законом.

Слободно радно место и услове за рад на одређеном радном месту у школи, када је у питању рад на неодређено време или запошљавање приправника, Школа објављује у неком од дневних часописа.

Оглас о слободном радном месту садржи нарочито: назив и седиште школе, услове за рад на радном месту и рок у коме се подносе пријаве који не може бити краћи од 8 дана од дана објављивања огласа.

Члан 24.

Образовни рад у школи обављају наставници и сарадници.

Наставник се бира у одговарајуће наставно звање у складу са Законом о високом образовању, Статутом школе и Правилником о организацији и систематизацији послова.

Одлуку о избору у наставно звање доноси Наставно – стручно веће, а решење о заснивању радног односа са наставником директор.

Ако се на конкурс за избор наставника за послове са непуним радним временом не пријаве кандидати или се пријаве кандидати који не испуњавају услове за то радно место, директор школе може закључити уговор о извођењу наставе, односно уговор о ангажовању на остваривању дела наставе за одговарајућу научну област са наставником другог факултета или високе школе који је изабран за научну област којој припада тај предмет, односно истакнутим научником или стручњаком из те области, највише за једну школску годину.

Ако се на конкурс за избор наставника за послове са пуним или непуним радним временом пријави кандидат који испуњава услове конкурса, по истом буде изабран у одговарајуће наставно звање, а у радном односу је са пуним радним временом код другог послодавца, директор школе може закључити уговор о радном ангажовању за извођење наставе са изабраним лицем.

Одлуку о избору кандидата за послове ван наставе доноси директор школе.

Члан 25.

Пријаву на оглас кандидати подносе школи. Уз пријаву кандидати подносе: доказ о стручној спреми и друга потребна документа којим доказују да испуњавају услове из огласа за заснивање радног односа.

У року од 15 дана од дана истека рока за пријем пријава директор је дужан да утврди благовременост пријава, да неблаговремене пријаве одбаци, а благовремене пријаве да размотри и изврши избор између пријављених кандидата.

Ако нико од пријављених кандидата није изабран директор може одлучити да се објави нови оглас у року од 15 дана од дана доношења одлуке да се не изврши избор.

По правоснажности одлуке о избору директор доноси решење о пријему у радни однос.

Члан 26.

Са примљеним кандидатом закључује се Уговора о раду, у складу са Законом, којим се уређују међусобна права, обавезе и одговорности.

Уговор о раду који потписују директор школе и запослени, заснива се на одредбама овог Правилника и не може да садржи неповољнија права и услове рада од права и услова који су прописани Законом и овим Правилником.

Члан 27.

Запослени је дужан да обавести школу, пре пријема у радни однос, о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова за које заснива радни однос или могу да угрозе живот и здравље других лица.

Члан 28.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад који не може да траје дуже од шест месеци.

Радно време

Члан 29.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Радна недеља траје 5 радних дана.

Дужина дневног радног времена утврђује се распоредом рада.

Дневно радно време запослених ван наставе је једнократно.

Радно време наставника и сарадника у наставном процесу обухвата и потребно време за припрему часова наставе, као и друге ваннаставне активности у складу са оперативним програмом рада и другим општим актима Школе.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

Члан 30.

Због потребе рада у сменама (пре и после подне) или када природа посла и организација рада то захтева (суботом или недељом), школа може радну недељу да организује и на другачији начин од начина утврђеног у претходном члану .

О распореду и промени радног времена школа је дужна да благовремено обавести запосленог.

Члан 31.

На захтев директора, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (прековремени рад).

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

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

Школа може да изврши и прерасподелу радног времена у складу са Законом.

Члан 32.

У циљу рационалног коришћења радног времена и стварања услова за контролу извршавања радних обавеза, о доласку и одласку са радног места на почетку и завршетку радног времена, односно завршетку обавеза, води се евиденција.

Начин вођења евиденције из претходног става, начин контроле поштовања радног времена, евиденцију о раду у поподневним часовима и у случајевима извођења наставе ван школе, утврђује директор школе.

Члан 33.

На крају сваког месеца из евиденције из претходног члана преносе се подаци у посебан прописани образац, за сваког запосленог појединачно, који се доставља рачуноводству као документ за обрачун плате.

Члан 34.

У случају потребе за заменом часова утврђених распоредом или за оправданим одсуствовањем у току рада запослени мора прибавити сагласност директора.

Члан 35.

Одлуке у вези са пуним или непуним радним временом, скраћеним радним временом, прековременим радом, распоредом радног времена, прерасподелом радног времена, сменског и евентуалног ноћног рада доноси директор у складу са Законом.

Одмори и одсуства

Члан 36.

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

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 има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 37.

Запослени има право на годишњи одмор од најмање 20 радних дана за једну календарску годину.

Законски минимум из претходног става се увећава за:

- радно искуство и то за сваке навршене три године радног искуства - 1 радни дан;
- по основу доприноса на раду, - 2 или 3 радна дана;
- по основу услова рада - од 1 до 4 радна дана;
- по основу сложености послова (захтеване стручне спреме) - 1 радни дан за послове за које се тражи од I до III степена стручне спреме, 2 радна дана за послове за које се тражи од IV до VI степена стручне спреме, 3 радна дана за послове за које се тражи од VII до VIII степена стручне спреме,
- 4 радна дана инвалиду рада и војном инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 18 година живота, родитељу са двоје или више деце до 18 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју, запосленом млађем од 18 година живота, запосленом са преко 30 година пензијског стажа и запосленој са преко 25 година пензијског стажа или са преко 50 година живота;

Члан 38.

При утврђивању трајања годишњег одмора радна недеља се рачуна као 5 радних дана.

Члан 39.

Трајање годишњег одмора и време коришћења одређује директор уз претходну консултацију запосленог водећи рачуна о несметаном функционисању процеса рада Школе.

Запослени користе годишњи одмор по правилу за време семестралног распуста.

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

Време одређено за коришћење годишњег одмора директор може изменити ако то захтевају потребе посла.

Члан 40.

У случају престанка радног односа, Школа је дужна са запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних дванаест месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

Члан 41.

Запослени има право на плаћено одсуство у једној календарској години највише до 5 радних дана 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 елементарном непогодом - 5 радних дана;
5. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог места рада - 2 радна дана;
6. селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место - 3 радна дана;
7. полагања стручног или другог испита у зависности колико траје - од 1 до 5 радних дана;
8. учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и сл. - 5 радних дана;
9. смрти члана уже породице – 5 радних дана
10. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - 5 радних дана;
11. добровољног давања крви, – 2 узастопна радна дана, рачунајући и дан давања крви;
12. прославе верског празника – 1 радни дан
13. неодложних личних и породичних послова - до 3 радна дана;

Члан 42.

Запосленом је, на предлог Наставно-стручног већа, Школа дужна да омогући неплаћено одсуство у случајевима:

1. дошколовавања – од 30 дана до три године;
2. израде магистарског рада – до 6 месеци;
3. учешћа у научно-истраживачком пројекту – до окончања пројекта;
4. израде докторске дисертације – до годину дана.

На захтев запосленог Школа је дужна да омогући неплаћено одсуство у случајевима:

1. за неговање болесног члана уже породице ван места боравка или у иностранству;
2. за случај смрти сродника који нису наведени у претходном члану – 2 радна дана;
3. за обављање неодложних личних послова – у трајању које на захтев запосленог утврди директор.

Члан 43.

Директор својим решењем, на захтев запосленог, одобрава плаћено одсуство из члана 38. и неплаћено одсуство и дужину тог одсуства из члана 42. овог Правилника.

IV ОСТАЛЕ ОДРЕДБЕ

Члан 44.

Свака уговорна страна може отказати Уговор о раду пре истека рока на који је закључен. Запослени може да откаже уговор писменим отказом уговора који доставља директору Школе најмање 15 дана пре датума са којим жели да раскине радни однос.

Директор Школе или лице које он овласти може да откаже Уговор о раду запосленом из оправданих разлога утврђених законом, општим актом или Уговором о раду а нарочито ако запослени, својом кривицом учини следеће повреде радне обавезе:

- ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради,
- ако је правноснажноосуђен за кривично дело на раду или у вези са радом,
- ако се не врати на рад у року од 15 дана од дана мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства,
- ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења,
- ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада,
- неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно вршење радних и других обавеза;
- изражавање и заступање политичких опредељања у обављању послова у Школи;
- недостојно, увредљиво или на други начин непримерено понашање према странкама, студентима или другим запосленима у Школи;
- одбијање давања података или давање нетачних података органима Школе, државним органима, другим организацијама или заједницама, ако је давање података прописано законом или прописом донетим на основу закона;
- незаконито располагање материјалним средствима;
- радње које ометају студенте у остваривању њихових права и интереса у поступку код Школе;
- одбијање послова радног места на које је запослени распоређен, или одбијање радног налога директора школе, односно другог лица са посебним овлашћењима и одговорностима, ако за то не постоје оправдани разлози;
- неоправдани изостанак са посла најмање два узастопна радна дана;
- ако не достави Потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду,
- ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- одбијање стручног усавршавања на које се запослени упућује;
- због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла,
- ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело,
- ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа,
- одбијање прописаног здравственог прегледа;
- понављање лакших повреда радних обавеза;
- ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла,
- ако одбије закључење анекса уговора о раду у смисли члана 171. став 1. тачка 1) – 5) Закона о раду и
- неизвршавање радне и друге обавезе у смислу прописа о штрајку, безбедност и здравља на раду и других посебних прописа.

Члан 45.

Општа заштита запослених, као и посебни облици заштите обезбеђују се у складу са Законом о раду, посебним законима и општим актима школе.

Члан 46.

Школа је дужна да омогући синдикату запослених деловање у складу са његовом улогом и задацима.

Члан 47.

Представници синдиката не могу трпети штетне последице због своје синдикалне активности.

Члан 48.

За све што није регулисано овим Правилником примењиваће се непосредно одредбе Закона о раду, Закона о платама у држаним органима и јавним службама и Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

Члан 49.

Доношењем овог пречишћеног текста Правилника о раду престаје да важи Правилник о раду (број 1621/4-1 од 26.09.2016. године).

Члан 50.

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

Да је овај Правилник усвојен и објављен 30.01.2018. године оверава својим потписом председник Савета Школе.

ПРЕДСЕДНИК САВЕТА ШКОЛЕ

Др Биљана Матић, професор