

Na osnovu člana 3. stav 2. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17, i 95/18 – autentično tumačenje) i člana 26. Statuta Turističke organizacije u Novom Pazaru, dana 8.2.2022, Upravni odbor Turističke organizacije Novi Pazar, donosi

REPUBLIKA SRBIJA
TURISTIČKA ORGANIZACIJA
NOVI PAZAR

PRAVILNIK O RADU TURISTIČKE ORGANIZACIJE NOVI PAZAR

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

Ovim Pravilnikom bliže se uređuju, u skladu sa zakonom, prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i po osnovu rada, zaposlenih u Turističkoj organizaciji u Novom Pazaru (u daljem tekstu: TO Novi Pazar).

Član 2.

Zaposleni u smislu ovog Pravilnika, jeste lice koje je u radnom odnosu, tj. zaposleno kod TO Novi Pazar.

Član 3.

Ovim Pravilnikom i Ugovorom o radu ne mogu se zaposlenima dati manja prava i nepovoljniji uslovi rada, kao ni veće obaveze od istih utvrđenih zakonom.

II RADNI ODNOS

1.

Način i uslovi za prijem u radni odnos

Član 4.

Radni odnos može da zasnuje lice koje ispunjava opšte uslove utvrđene zakonom i uslove predviđene aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u TO Novi Pazar, i zasniva Ugovorom o radu koji zaključuju i potpisuju zaposleni i direktor TO Novi Pazar.

Član 5.

Odluku o potrebi prijema u radni odnos, broju i strukturi izvršilaca donosi direktor TO Novi Pazar u skladu sa aktom o sistematizaciji, na koju je saglasnost dao Gradonačelnik Novog Pazara. Odlukom iz prethodnog stava određuju se uslovi koje kandidati treba da ispunjavaju u skladu sa zakonom, način oglašavanja, rok za prijavu i rok za donošenje odluke o izboru

Član 6.

Odluku o izboru kandidata donosi direktor TO Novi Pazar u roku od 15 dana od dana isteka roka za oglašavanje i obaveštava sve kandidate o rezultatima izbora.

Svaki kandidat koji se prijavio na oglas, nezadovoljan odlukom može podneti prigovor na tu odluku u roku od 8 dana od prijema iste direktoru u skladu sa odredbama zakona.

Posle donošenja konačne odluke o izboru direktor donosi rešenje o prijemu u radni odnos.

Član 7.

U rešenju o prijemu u radni odnos, utvrđuje se dan kada je izabrani kandidat dužan da stupi na rad.

Ukoliko izabrani kandidat ne stupi na rad onog dana koji je utvrđen rešenjem iz stave 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovaio radni odnos, osim ako je sprečen da stupi na rad iz opravdanih razloga (bolest, odnosno bolest člana uže porodice, odazivanje na poziv nadležnih državnih organa, vojna vežba, smrtni slučaj u porodici i sl.).

Članovima uže porodice smatraju se: bračni i vanbračni drug, dete rođeno u braku i van braka, pastorak, usvojenik i drugo lice prema kome zaposleni ima zakonsku obavezu izdržavanja.

2.

Radni odnos na određeno vreme

Član 8.

Za radni odnos na određeno vreme ne raspisuje se oglas, osim ako se lice prima u radni odnos u svojstvu pripravnika.

Radni odnos na određeno vreme može da se zasnjuje na vreme čije je trajanje unapred određeno, s tim što tako zasnovan radni odnos neprekidno ili sa prekidima (pod prekidom se ne smatra prekid kraći od 30 radnih dana) ne može da traje duže od 12 meseci i to u sledećim slučajevima:

- sezonski poslovi,
- rad na određenom projektu,
- povećan obim posla,

Radni odnos na određeno vreme može se zasnovati i radi zamene privremeno odsutnog zaposlenog i to do njegovog povratka na posao.

Radni odnos na određeno vreme u slučajevima navedenim u ovom članu ne može prerasti u radni odnos na određeno vreme.

3.

Probni rad

Član 9.

Kao poseban uslov za prijem u radni odnos na pojedina radna mesta može biti predviđen probni rad.

Probni rad može trajti najmanje jedan mesec, a najviše tri meseca.

Probni rad prati tročlana komisija koju određuje direktor i svoje mišljenje o probnom radu daje direktor radi donošenja odluke.

Članovi komisije moraju imati najmanje isti stepen i vrstu stručne spreme kao i radnik na probnom radu.

Radniku koji ne pokaže zadovoljavajuće rezultate na probnom radu, otkazuje se radni odnos, u skladu sa odredbama zakona, a odluku o otkazu donosi direktor TO Novi Pazar.

4.

Pripravnici

Član 10.

TO Novi Pazar može da zasnjuje radni odnos sa licem koje prvi put zasniva radni odnos, u svojstvu pripravnika, za zanimanje za koje je to lice steklo određeno vrstu i stepen stručne spreme, a shodno odredbama zakona i akta o sistematizaciji radnih mesta.

Za prijem u radni odnos pripravnika na određeno vreme, raspisuje se oglas.

U svojstvu pripravnika može se primiti i lice koje je radilo kraće od vremena utvrđenog za pripravički staž u stepenu stručne spreme koja je uslov za rad na tim poslovima.

Član 11.

Pripravički staž za pripravnike sa srednjom školskom spremom traje šest meseci, a za pripravnike sa

višom i visokom školskom spremom traje 12 meseci.

Za vreme pripravničkog staža pripravnik se stručno osposobljava za vršenje određenih poslova shodno vrsti i stepenu stručne spreme.

Zaposleni u TO Novi Pazar dužni su da pripravnika praktično obučavaju, daju mu potrebna objašnjenja, uputstva i pružaju stručnu pomoć, radi uspešnog osposobljavanja pripravnika za vršenje određenih poslova.

Član 12.

Pripravnik koji položi pripravnički ispit po isteku pripravničkog staža, može da nastavi da radi na taj način zasnuje radni odnos na neodređeno vreme, donošenjem rešenja od strane direktora, ukoliko postoje uslovi (radno mesto, sredstva i dr.), a u suprotnom mu prestaje radni odnos.

Za vreme trajanja pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na zaradu i sva druga prava iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom i ovim Pravilnikom.

5.

Raspoređivanje zaposlenih

Član 13.

Raspoređivanje zaposlenog na radno mesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima, vrši se rešenjem direktora, a u skladu sa potrebama procesa rada.

Član 14.

Zaposleni u TO Novi Pazar može biti preuzet u drugi državni organ, za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi i radnom iskustvu na osnovu sporazuma o preuzimanju, u skladu sa odredbama zakona.

Član 15.

Zaposlenog, koji duže od tri meseca u godini ne ostvaruje radni učinak za poslove na koje je raspoređen na zadovoljavajući način (ne ostvaruje odgovarajuće rezultate rada, ne pokaže potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na koje je raspoređen i sl.), direktor raspoređuje po postupku utvrđenom odredbama zakona na drugo radno mesto koje odgovara njegovim radnim sposobnostima, bez saglasnosti zaposlenog.

Član 16.

Zaposleni je dužan da obavlja poslove koji ne odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, znanju i sposobnostima u slučaju:

- više sile koja je već nastupila ili se očekuje (epidemija, zemljotres, požar, poplava i druge elementarne nepogode),

- kada treba sprečiti materijalnu štetu koja pretil državnom organu,
- kada su ugroženi ljudski životi i zdravlje ljudi.

Zaposleni je dužan da obavlja poslove napred navedene sve dok traju vanredne okolnosti i dok se ne obezbedi nesmetan i redovan rad u TO Novi Pazar.

II ZARADA I OSTALA PRIMANJA ZAPOSLENIH

1.

Elementi za utvrđivanje zarada

Član 17.

Zaposleni u TO Novi Pazar imaju pravo na odgovarajuću zaradu na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla i vremena provedenog na radu, za poslove za koji su zaključili Ugovor o radu, sa minimumom izvršenja od 90% norme.

Zarade zaposlenog utvrđuju se na osnovu sledećih elemenata:

1. osnovice za obračun plata (u deljem tekstu: osnovica),
2. koeficijent koji se množi sa osnovicom (u daljem tekstu koeficijent),
3. dodatka na platu i
4. obaveza koje zaposleni plaća po osnovu poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje iz plata, u skladu sa zakonom.

Član 18.

Osnovica za obračun i isplatu plata utvrđuje se u skladu sa platama u ustanovama kulture Republike Srbije.

Član 19.

Koeficijent predstavlja vrednost posla i utvrđuje se na osnovu složenosti poslova, odgovornosti, uslova rada i stručne spreme.

Član 20.

Za obračun i isplatu plata zaposlenih primenjuje se koeficijenti iz Uredbe o koeficijentima za obračun i isplatu plata zaposlenih u javnim službama - odeljak 7. - u kulturi.

Član 21.

Za poslove rukovođenja utvrđuju se dodatni koeficijenti u skladu sa Uredbom o koeficijentima i to za:

- direktora,

- za rukovođenje organizacionom jedinicom,
- zamenika direktora, odnosno pomoćnika ustanove

Član 22.

Plata pripravnika iznosi najmanje 80% od najniže plate u okviru zvanja za koje se pripravnik TO Novi Pazar osposobljava.

Član 23.

Dodatak na platu pripada zaposlenom za:

- vreme provedeno u radnom odnosu (minuli rad0%za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu
- dežurstvo i druge slučajeve rada duže od punog radnog vremena određenih propisima (prekovremeni rad) -26%
- rad na dan državnog praznika – 110%
- rad noću (između 22,00 i 6,00 časova narednog dana) ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju koeficijenta – 26%.

Ako su se istovremeno stekli uslovi po više osnova, procen može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

Član 24.

TO Novi Pazar može sa drugim pravnim licima zaključivati ugovore o ostvarivanju programa i pružanja usluga u okviru svoje delatnosti i na taj način sticati sredstva za svoj rad.

Prihodi TO Novi Pazar stečeni po ovom osnovu nemaju karakter Budžetskih sredstava.

Prema tome, kada TO Novi Pazar ostvari prihode koji nisu javni prihodi u smislu Zakona o javnim prihodima i javnim rashodima, plate zaposlenih se u skladu sa zakonom, mogu uvećati do visine ostvarenog prihoda, a najviše do 30% po zaposlenom.

Odluku o isplati uvećanih plata u smislu stava 1. ovog člana, donosi direktor TO Novi Pazar.

Član 25.

Isplata uvećanih plata vrši se na osnovu ostvarenih rezultata rada svakog zaposlenog.

Rezultati rada se utvrđuju na osnovu realizovanih mesečnih planova i programa rada, koje za svakog zaposlenog, shodno njegovoj stručnoj spremi, znanju i sposobnostima, utvrđuje direktor TO Novi Pazar. Mesečni plan i program rada za svakog zaposlenog, zavisno od potreba poslova, odnosi se i na dnevni i sedmični raspored poslova koji se moraju obaviti određenog dana ili sedmice (poslovi koji ne trpe odlaganje, vezanost za određene rokove i hitnosti-i.sl.).

Odluku o dnevnom, odnosno sedmičnom rasporedu poslova za zaposlene donosi direktor TO Novi Pazar.

Član 26.

Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu sastoji se od osnovne zarade, dela zarade za radni učinak i uvećane zarade u iznosu od 30 %. Radni učinak određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

Zarada zaposlenog može se umanjiti u iznosu od 10 do 20% ako zaposleni ne ostvaruje normirane zadatke iz stava 1. ovog člana.

Odluku o uvećanju i umanjenju plate zaposlenog iz stava 1. i 2. ovog člana, donosi direktor TO Novi Pazar.

III NAKNADE ZARADA

Član 27.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada u visini 100% prosečne zarade zaposlenog u prethodna tri meseca i to:

- za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradan dan,
- za vreme odsustvovanja sa rada u dane verskih praznika utvrđenih zakonom,
- korišćenja godišnjeg odmora,
- korišćenja plaćenog odsustva,
- vojne vežbe,
- davanje krvi, tkiva i organa,
- odazivanja na poziv državnog organa,
- stručnog osposobljavanja i usavršavanja radi potreba procesa rada u TO Novi Pazar,
- prisustvovanja sednicama državnih organa, organa uprave i lokalne samouprave.

Poslodavac ima pravo na refundiranje isplaćene naknade zarade iz stava 1. ovog člana u slučaju odsustvovanja zaposlenog sa rada zbog vojne vežbe ili odazivanja na poziv državnog organa, od organa na čiji se poziv zaposleni odazvao, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 28.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme prekida rada do koga je došlo bez krivice zaposlenog - "prinudni odmor", a koje može da traje najduže 45 dana u kalendarskoj godini u visini od najmanje 60% prosečne zarade u prethodna tri meseca, a ne manje od minimalne zarade.

Član 29.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini zarade koju bi ostvario na radnom mestu na koje je raspoređen za mesec za koji se vrši isplata plate za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa TO Novi Pazar, zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica, kao i u drugim slučajevima, u skladu sa važećim zakonskim propisima.

Član 30.

Zaposlenom pripada naknada zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, shodno odredbama Zakona o radu i to:

- najmanje u visini od 65% prosečne zarade zaposlenog u prethodna tri meseca, pre meseca u kome je nastupila privremena sprečenost za rad ako je prouzrokovana bolešću ili povredom van rada;
- u visini od 100% prosečne zarade zaposlenog u prethodna tri meseca u kome je nastupila privremena sprečenost za rad, izazvana povredom na radu ili profesionalnom bolešću;
- u visini od 65% prosečne zarade zaposlene u prethodna tri meseca, pre meseca u kome je nastupila privremena sprečenost za rad, zbog održavanja trudnoće.

Naknada zarade za vreme privremene sprečenosti za rad, ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom.

Poslodavac je dužan da zaposlenom, prilikom svake isplate zarade, i naknade zarade, dostavi obračun.

Član 31.

Zaposlenom pripadaju sledeće naknade troškova u funkciji izvršenja poslova:

- Naknade za korišćenje prevoza za dolazak na rad i odlazak sa rada, koja se isplaćuje u visini cene prevozne karte u gradskom, prigradskom, odnosno međugradskom saobraćaju;
- isplatu dnevnice za službeno putovanje u zemlji najmanje u visini neoporezivog iznosa, pa do 5% od prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike, prema poslednjem konačnom objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, na dan polaska na službeno putovanje (cela dnevnicu isplaćuje se za vreme od 12 do 24 časa provedenih na službenom putovanju, a polovina dnevnice isplaćuje se za vreme od 8 do 12 časova provedenih na službenom putovanju),
- naknada troškova smeštaja na službenom putu u zemlji u visini troškova noćenja do iznosa cene u hotelu do IV ZVEZDICE prema priloženom računu,
- naknada prevoza na službenom putovanju u zemlji prema priloženom računu,
- isplatu dnevnice i troškova za službeno putovanje u inostranstvo u zavisnosti od destinacije, do iznosa utvrđenog Uredbom o naknadi troškova i otpremnini državnih službenika i nameštenika "Službeni glasnik RS" 98/2007, 84/2014, 84/2015, 74/2021).

Zaposlenom pripada jedna dnevnicu na svaka 24 časa provedena u inostranstvu, a ako je preostalo vreme provedeno u inostranstvu duže od 12 časova - pripada mu još jedna dnevnicu, odnosno još polovina dnevnice ako je preostalo vreme provedeno u inostranstvu između osam i 12 časova.

Ako je vreme provedeno u inostranstvu duže od 12 časova a kraće od 24 časa, državnom službeniku i namešteniku pripada jedna dnevnicu, a ako je u inostranstvu provedeno između osam i 12 časova - pola dnevnice. Za svako zadržavanje u stranoj državi, odnosno proputovanje kroz stranu državu, koje traje duže od 12 časova državnom službeniku i namešteniku pripada jedna dnevnicu koja je utvrđena za tu državu.

- naknadu troškova prevoza sopstvenim vozilom, korišćenog zbog hitnosti potreba obavljanja službenog posla, koja iznosi 30% cene 1 litra super benzina po pređenom kilometru,
- naknada troškova smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade, u visini troškova smeštaja i ishrane,

- dnevnicu za službeno putovanje, troškove prevoza, smeštaja i ishrane, TO Novi Pazar može isplatiti i licu koje nije u radnom odnosu TO Novi Pazar, a koje je TO Novi Pazar angažovao radi obavljanja određenog posla i tou visini do neoporezivog iznosa, pod uslovom da to lice nije primilo naknadu po istom osnovu od strane nekog drugog lica.

IV DRUGA PRIMANJA

Član 32.

Zaposleni ima pravo na solidarnu pomoć u sledećim slučajevima:

1. Duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice
2. Nabavke ortopedskih pomagala i aparata za rehabilitaciju zaposlenog ili člana njegove uže porodice
3. Zdravstvene rehabilitacije zaposlenog
4. Nastanka teže invalidnosti zaposlenog
5. Ublažavanje posledica elementarnih nepogoda na neosiguranom stambenom objektu zaposlenog
6. Nabavke lekova za zaposlenog ili člana uže porodice
7. Pomoć porodici za slučaj smrti zaposlenog ili člana uže porodice (bračni i vanbračni drug, dete rođeno u braku i van braka, pastorak, usvojenik i drugo lice prema kome zaposleni ima zakonsku obavezu izdržavanja), u visini troškova pogrebnih usluga prema prosečnim cenama.
8. Za slučaj smrti roditelja, usvojenika i usvojioca zaposlenog, u visini do neoporezivog iznosa.

Visina pomoći u toku godine utvrđuje se u skladu sa zakonom, a po odluci direktora.

Član 33.

Zaposleni ima pravo na jubilarnu novčanu nagradu u godini u kojoj navršava 10,20 i 30 godina neprekidnog rada i to:

- za 10 godina rada provedenog u radnom odnosu, jedna plata u neto iznosu
- za 20 godina rada provedenog u radnom odnosu , dve plate u neto iznosu
- za 30 godina provedenog u radnom odnosu , tri plate u neto iznosu
- za 35 godina provedenog u radnom odnosu, tri i po plate u neto iznosu.

Platom u smislu ovog člana smatra se prosečna mesečna plata zaposlenog, odnosno zaposlenih u ustanovi, odnosno prosečna zarada u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku, za mesec koji prethodi mesecu u kom se vrši isplata.

Davanja iz prethodnog stave se mogu vršiti iz sopstvenih sredstava.

Član 34.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati:

- naknadu za otpremninu pri prestanku radnog odnosa, radi korišćenja prava na penziju ili pri prestanku radnog odnosa po sili zakona zbog gubitka radne sposobnosti, koja se isplaćuje najmanje u visini tri prosečne neto zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku,

- naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

Član 35.

Zaposlenom se može odobriti zajam za nabavku ogreva, odeće, zimnice i udžbenika, pod sledećim uslovima:

- iznos odobrenog zajma ne može biti veći od jedne prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike Srbije prema poslednjem konačnom objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, na dan isplate,
- vraćanje zajma vrši se od plate zaposlenog, najkasnije do kraja tekuće kalendarske godine u kojoj je zajam dat, u jednakim mesečnim ratama, počev od isplate prvog narednog meseca, u odnosu na mesec u kome je isplaćen zajam,
- zaposlenom se ne može odobriti novi zajam, dok se u potpunosti ne vrati ranije odobreni zajam.

Odobreni iznos zajma zaposlenom se isplaćuje gotovinski.

Sa zaposlenim kome je odobrena isplata zajma zaključuje se ugovor u pisanoj formi.

Član 36.

Zaposlenom se može odobriti pravo na poklon (u robi ili novcu) za svoju decu starosti do 12 godina života povodom Nove godine i to u visini neoporezivog iznosa predviđenog zakonom po detetu ukupno godišnje.

TO Novi Pazar može obezbediti i davanja (u robi ili novcu) za 8.mart zaposlenim ženama, a na koji način će se poklon davati, odluku donosi direktor.

Davanja iz ovog člana mogu se vršiti iz sopstvenih sredstava.

Član 37.

Isplata mesečnih zarada radnika isplaćuje se jedanput ili dva puta mesečno, sredinom ili krajem meseca u zavisnosti od obezbeđivanja sredstava.

III RADNO VREME, ODMOR I ODSUSTVA

1. Radno vreme

Član 38.

Puno radno vreme u-TO "Novi Pazar" traje cetrdeset časova u radnoj nedelji.

Radna nedelja traje pet radnih dana.

Radni dan traje osam časova.

Raspored, početak i završetak radnog vremena u okviru radne nedelje, kao i preraspodelu radnog vremena, odlukom utvrđuje direktor TO "Novi Pazar".

Član 39.

Na zahtev direktora, zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u slučajevima utvrđenim odredbama zakona i to:

- više sile
- iznenadnog povećanja posla
- u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran.

Zaposleni u toku radnog dana, odnosno kalendarske godine, ne može da radi prekovremeno duže od vremena utvrđenog odredbama zakona.

2.

Odmori

Član 40.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 30 minuta, koji ne može biti na početku ili na kraju radnog vremena.

Član 41.

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno.

Član 42.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog nedeljnog odmora, mora da mu se obezbedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

Član 43.

Duzina godisnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvecava primenom siededih kriterijuma:

1. Po osnovu doprinosa u radu, odnosno slozenosti poslova radnog mesta:

- za poslove sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima - 4 radna dana;
- za zaposlene sa visokom stručnom spremom - 3 radna dana .
- za zaposlene sa višom stručnom spremom - 3 radna dana

- za zaposlene sa IV stepena stručne spreme - 2 radna dana

- za zaposlene sa III, II i I stepenom stručne spreme - 1 radni dan.

2. Po osnovu posebnih uslova rada

- kotlar, noćni čuvar - 2 radna dana,

- čistačice - 1 radni dan.

3. Po osnovu radnog iskustva:

- Za svakih pet (5) godina staža - 1 radni dan.

4. Zaposlenom invalidu, samohranom roditelju sa detetom do 7 godina, zaposlenom sa dvoje ili više dece do 14 godina života, zaposlenoj sa maloletnim detetom, zaposlenom koji u svom domaćinstvu izdržava dete koje ima smetnje u psihofizičkom razvoju - 3 radna dana.

Član 44.

Zaposlen sa navrsenih 30 godina penzijskog staza ima pravo na godisnji odmor u trajanju od 30 radnih dana.

Član 45.

Zaposleni koji prvi put zasniva radni odnos ili ima prekid radnog odnosa duzi od 30 radnih dana stiče pravo da koristi godisnji odmor posle šest meseci neprekidnog rada.

Ako u kalendarskoj godini u kojoj je prvi put zasnovao radni odnos nema šest meseci neprekidnog rada ili u kalendarskoj godini nije stekao pravo na godisnji odmor zbog prekida rada duzeg od 30 radnih dana, zaposleni ima pravo na srazmeran deo (dvanaestinu) godisnjeg odmora za mesec dana rada u kalendarskoj godini.

Član 46.

Godisnji odmor može se koristiti u dva dela.

Ako zaposleni koristi godisnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje u toku kalendarske godine, a drugi deo najkasnije do 30. juna naredne godine.

Zaposleni koji je ispunio uslov za sticanje prava na korišćenje godišnjeg odmora u smislu člana 47. ovog Pravilnika, a nije u celini ili delimično iskoristio godisnji odmor u kalendarskoj godini, zbog odsutnosti sa rada radi korišćenja porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta - ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine.

Član 47.

Raspored korišćenja i dužinu trajanja godišnjeg odmora utvrđuje direktor TO Novi Pazar rešenjem, u skladu sa planom korišćenja godišnjeg odmora koji se donosi za svaku godinu, a uz uvažavanje želje zaposlenih pod uslovom da se time ne remeti process rada TO Novi Pazar.

3. Odsustva

a) Plaćeno odsustvo

Član 48.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo do 7 radnih dana u kalendarskoj godini u sledećim slučajevima:

- stupanja zaposlenog u brak ----- 5 radnih dana
- stupanje u brak člana uže porodice ----- 2 radna dana
- rođenje deteta ----- 5 radnih dana

- teže bolesti člana uže porodice ----- 5 radnih dana
- dobrovoljnog davanja tkiva i organa----- 7 radnih dana
- polaganje stručnog ili drugog ispita----- 5 radnih dana
- za usvojenje deteta----- 3 radna dana
- za polazak deteta u prvi razred osnovne škole----- 2 radna dana
- učestvovanje na sportskim i radno-proizvodnim takmičenjima 2 radna dana
- korišćenja organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti
5 radnih dana
- selidbe sopstvenog domaćinstva----- 3 radna dana
- u slučaju elementarne nepogode u domaćinstvu----- 3-5 radnih dana

Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još:

- zbog smrti člana uže porodice zaposlenog----- 5 radnih dana
- zbog smrti roditelja, brata ili sestre zaposlenog----- 5 radnih dana
- zbog smrti usvojioca, staraoca ili lica koje živi u zajedničkom porodičnom omaćinstvu sa zaposlenim
5 radna dana
- zbog dobrovoljnog davanja krvi ----- 2 radna dana za svaki slučaj
dobrovoljnog davanja krvi, računajući i dan davanja krvi.

Član 49.

Zaposlenom se može odobriti plaćeno odsustvo u slučaju kada to zahteva potreba procesa rada i uvođenje novog načina i organizacije rada i to: polaganje stručnog ispita ili ispita kojim se stiče neposredno viši stepen obrazovanja u oblasti u koju spadaju poslovi koje zaposleni obavlja, izrada doktorske disertacije, učešće u studijskim ili ekspertskim grupama i drugim oblicima stručnog usavršavanja.

Zaposleni, kome se odobrava plaćeno odsustvo u slučajevima iz prethodnog stava, zaključuje ugovor o stručnom usavršavanju. Troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbeđuju se iz sredstava TO Novi Pazar i drugih izvora, u skladu sa zakonom i opštim aktom, a u slučaju da zaposleni prekine obrazovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje, dužan je da poslodavcu naknadi troškove, osim ako je to učinio iz opravdanih razloga.

b) Neplaćeno odsustvo

Član 50.

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo u sledećim slučajevima:

- smrt srodnika koji nisu navedeni u članu 48. ovog Pravilnika-- 2 radna dana
- nege člana uže porodice ----- 5 radnih dana
- nege člana šire porodice ----- 3 radna dana
- za obavljanje neodložnih ličnih poslova ----- 7 radnih dana
- zaposlenom se izuzetno može odobriti neplaćeno odsustvo od 30 radnih dana do

godinu dana u toku kalendarske godine kada direktor TO Novi Pazar oceni da to ne remeti proces rada u TO Novi Pazar.

Za vreme neplaćenog odsustva zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako za pojedina prava i obaveze Zakonom ili ovim Pravilnikom nije drukčije određeno.

Član 51.

Rešenje o plaćenom, odnosno neplaćenom odsustvu zaposlenog, donosi direktor TO Novi Pazar.

IV MIROVANJE RADNOG ODNOSA

Član 52.

Zaposlenom u TO Novi Pazar miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada u slučajevima predviđenim zakonom.

V DISCIPLINSKA I MATERIJALNA ODGOVORNOST

Član 53.

Disciplinska i materijalna odgovornost zaposlenih u TO Novi Pazar u potpunosti se reguliše neposrednom primenom zakona.

Član 54.

Zaposleni u TO Novi Pazar su odgovorni za povredu radnih dužnosti i obaveza.

Povrede radnih obaveza i dužnosti zaposlenih mogu biti:

1. Učestalo kašnjenje, neopravdano odsustvovanje u toku radnog vremena ili raniji odlazak s rada.
2. Neopravdan izostanak s rada jedan radni dan.
3. Neobaveštavanje neposredno pretpostavljenog o razlozima sprečenosti za dolazak na rad u roku do 24 sata od nastanka razloga.
4. Neizvršavanje ili nesavesno, neblagovremeno ili nemarno izvršavanje poslova.
5. Neopravdan izostanak s rada najmanje dva uzastopna radna dana.
6. Povreda radne obaveze koja ugrožava imovinu veće vrednosti.
7. Zloupotreba prava iz radnog odnosa, nedolično, nasilničko i uvredljivo ponašanje na radu.

Član 55.

Disciplinski postupak protiv zaposlenog vodi i disciplinsku meru izriče direktor TO Novi Pazar. U toku disciplinskog postupka, sasluša se zaposleni čija se disciplinska odgovornost utvrđuje i omogućava mu se odbrana. O saslušanju zaposlenog i sprovođenju drugih dokaza u postupku vodi se zapisnik i primenjuju pravila utvrđena odredbama zakona.

Član 56.

Nakon sprovedenog disciplinskog postupka, direktor donosi rešenje kojim se zanosleni oglašava krivim i izriče mu se propisana disciplinska mera, oslobađa se od odgovornosti ili se postupak protiv njega obustavlja. Ako je zaposlenom izrečena disciplinska mera prestanka radnog odnosa, radni odnos mu

prestaje danom konačnosti rešenja o izricanju mere.

Član 57.

Pokretanje i vođenje disciplinskog postupka zastareva u roku od šest meseci od dana izvršene povrede.

Član 58.

Zaposleni u TO Novi Pazar su odgovorni za štetu koju na radu ili u vezi sa radom, namemo ili iz grube nepažnje prouzrokuju TO Novi Pazar, pravnom licu ili građaninu.

Član 59.

Postojanje štete, okolnosti pod kojima je ona nastala, njenu visinu, ko je štetu prouzrokovao i kako se nadoknađuje, utvrđuje posebna komisija koju obrazuje direktor TO Novi Pazar.

Član 60.

Ako je zaposleni u takvom materijalnom položaju da bi isplata naknade štete po osnovu njegove odgovornosti, dovela njega i njegovu porodicu ispod egzistencijalnog minimuma, visina naknade štete se može smanjiti do nivoa prema kome isplata štete ne bi ugrozila njegov egzistencijalni minimum. Egzistencijalni minimum nastupa kada zaposleni i članovi porodice imaju po članu domaćinstva mesečni prihod koji je manji od 80% minimalne zarade. Rešenje o smanjenju naknade štete donosi direktor.

VI PRESTANAK RADNOG ODNOSA I PRAVA PO PRESTANKU RADNOG ODNOSA

Član 61.

Radni odnos zaposlenih u TO Novi Pazar prestaje pod uslovima i na način utvrđen odredbama Zakona o radu i drugih zakona koji regulišu ovu materiju.

Član 62.

Radni odnos zaposlenog može prestati u slučajevima predviđenim članom 175. i 176. Zakona o radu, voljom zaposlenog, na osnovu pismenog otkaza koji zaposleni dostavlja direktoru TO Novi Pazar. Zaposleni je dužan da otkaz iz stava 1. ovog člana, dostavi direktoru TO Novi Pazar najmanje 15 dana, pre dana koji je označio kao dan prestanka radnog odnosa.

Član 63.

Zaposlenom se otkazuje ugovor o radu (nezavisno od njegove volje) u slučajevima utvrđenim odredbama zakona:

1. ako ne ostvaruje rezultate rada kvalitetno u obimu iz opisa poslova i ne izvršava radne obaveze ili ne pokaže odgovarajuće rezultate na probnom radu ili ne ostvaruje rezultate rada jer nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
2. ako odbije da radi na radnom mestu na koje je raspoređen;
3. ako izgubi zvanje, a nema odgovarajućeg radnog mesta na koje se može rasporediti u novom zvanju;
4. ako se po isteku roka mirovanja radnog odnosa u skladu sa odredbama Zakona o radu, ne vrati na rad u roku od 15 dana;
5. ako zaposleni ne poštuje i krši radnu discipline i pravila ponašanje;
6. ako zaposleni učini krivično delo na radu i u vezi sa radom;
7. ako zaposleni u toku godine 3 (tri) puta ne ispuni mesečnu normu;
8. i u ostalim slučajevima predviđenim Zakonom o radu.

Član 64.

Ako je u Turističkoj organizaciji Novi Pazar usled promena u organizaciji i metodu rada došlo do smanjenja obima i ukidanja određenih poslova, zaposleni koji su radili na tim poslovima, raspoređuju se u Turističkoj organizaciji Novi Pazar na druga radna mesta koja odgovaraju njihovoj stručnoj spremi.

Ukoliko zaposleni ne prihvati radno mesto na koje je raspoređen u smislu stava 1. ovog člana, prestaje mu radni odnos.

Ukoliko se zaposleni ne može rasporediti u smislu stave 1. i 2. Ovog člana, direktor TO " Novi Pazar " donosi rešenje kojim se utvrđuje da je zaposleni ostao neraspoređen.

Član 65.

Kriterijum za utvrđivanje viškova neće smeti da bude odsustvovanje sa posla zbog privremene sprečenosti za rad (bolovanje, povreda na radu, profesionalno oboljenje i dr.), odsustvo sa rada zbog trudnoće, porodijsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta.

Prema tome ako se zaposleni nalazi na odsustvu sa rada po jednom od navedenih osnova, to neće smeti da bude razlog da zaposleni bude proglašen tehnološkim viškom.

Međutim, ako postoje objektivni razlozi za gašenjem poslova koje zaposleni obavlja, a koji je u tom momentu odsutan u bilo kom slučaju nabrojanom u stavu 1. Ovog člana, lice se može proglasiti tehnološkim viškom, s tim da mu radni odnos prestaje danom povratka sa odsustva.

Član 66.

Zaposleni, koji su u smislu člana 64. Ovog Pravilnika ostali neraspoređeni, odnosno proglašeni su viškom, a nije moglo da im se obezbedi neko drugo pravo (rad na drugom poslu, kod drugog poslodavca, prekvalifikacija ili dokvalifikacija), imaju pravo na otpremninu u visini najmanje jedne trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u random odnosu za prvih 10 godina provedenih u random odnosu i četvrtinu zarade zaposlenog za svaku narednu navršenu godinu rada u random odnosu preko 10 godina provedenih u random odnosu,

Pod zaradom koja predstavlja osnovicu za obračun otpremnine podrazumeva se prosečna mesečna zarada zaposlenog isplaćena za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kome se isplaćuje otpremnina.

Član 67.

Zaposleni kome prestaje radni odnos u skladu sa tačkom 4. Člana 63. Ovog Pravilnika, ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od najmanje mesec dana, a najduže tri meseca (otkazni rok), u zavisnosti od ukupnog staža osiguranja, i to:

1. mesec dana, ako je navršio do 10 godina staža osiguranja,
2. dva meseca, ako je navršio preko 10 do 20 godina staža osiguranja,
3. tri meseca, ako je navršio preko 20 godina staža osiguranja.

Član 68.

Zaposleni ima pravo, u slučaju prestanka radnog odnosa, na isplatu svih neisplaćenih zarada i dtugih primanja koje je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa, i to najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

VII OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 69.

O pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih utvrđenim zakonom i ovim Pravilnikom, odlučuje direktor TO Novi Pazar.

Član 70.

Radi ostvarivanja svojih prava zaposleni se pismenim putem obraćaju direktoru TO Novi Pazar. Zaposleni ima pravo da podnese prigovor protiv svakog rešenja ili drugog akta koji je odlučeno o njegovim pravima i obavezama. Prigovor se podnosi direktoru u roku od 8 dana, od dana uručenja rešenja ili drugog akta. Podneti prigovor, direktor TO novi Pazar razmatra i o njemu odlučuje u roku od 15 dana, od dana podnošenja prigovora. U postupku razmatranja prigovora, direktor preispituje svoju odluku i može je izmeniti ili dopuniti.

Član 71.

Ukoliko direktor u roku od 15 dana ne odluči o prigovoru zaposlenog ili prigovor odbije, zaposleni može da pokrene spor pred nadležnim sudom u roku od 60 dana.

Član 72.

Radi zaštite svojih prava, zaposleni u TO Novi Pazar, mogu se obratiti i nadležnoj inspekciji.

Član 73.

O pravima, obavezama i odgovornostima direktora odlučuju organi utvrđeni Odlukom o osnivanju i Statutom.

VIII BEZBEDNOST I ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA NA RADU

Član 74.

Zaposleni ima pravo na bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu u skladu sa Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu.