ПРИМЕР

На основу чл. 153.-160. Закона о раду («Сл. гласник РС» бр.24/05, 61/05, 54/09 и 32/13), а у вези Одлуке о утврђивању Програма за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања и припреме за приватизацију («Сл. гласник РС» бр.64/05, 89/06, 85/08, 90/08/-исправка, 15/09, 21/10, 46/10, 9/11, 6/12, 63/13, 21/14 и 129/14), Управни одбор (директор или други овлашћени орган)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ( у даљем тексту послодавац) дана\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_доноси

**ПРОГРАМ РЕШАВАЊА ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ**

1. ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ПОСЛОДАВЦУ – СТАЊЕ И ПЕРСПЕКТИВЕ РАЗВОЈА

**(привредном друштву, предузећу за радно оспособљавање и**

**запошљавање инвалида, јавном предузећу и установи**)

* Назив, седиште, правна форма, шифра делатности, оснивач, матични број, овлашћено лице/орган, укупан број запослених;
* власничка структура капитала и поступак власничке трансформације;
* организациона структура - огранци, делатности које обављају и број запослених у њима;
* биланс пословно финансијског стања и успеха **(НЕ ТРЕБА У ПРОГРАМ КОПИРАТИ ОБРАСЦЕ БИЛАНСА СТАЊА И БИЛАНСА УСПЕХА ВЕЋ ОБРАЗЛОЖИТИ ПОСЛОВНО-ФИНАНСИЈСКО СТАЊЕ У ПРИВРЕДНОМ ДРУШТВУ из претходне године и првим месецима текуће године); \* *у прилогу обрасци биланса стања и биланса успеха и капитал имовине овере од стране овлаштене институције***
* укупна вредност капитала и имовине;
* перспектива даљег развоја – могућности стицања добити, могућности пласмана производа и услуга, постојање стратешких партнера, потребе тржишта и друго.

***\*кратак преглед анализе стања или подаци из Програма реструктурирања/рационализације***

1. ПРОМЕНЕ КОЈЕ ДОВОДЕ ДО ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ

* Одлуком бр.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_од\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(надлежног органа) започет је поступак припреме за приватизацију (иницијатива) или реструктурирање/рационализацију;

**\* акт *у прилогу;***

* **Образложене врсте и обим технолошких, економских или организационих промена које доводе до престанка потребе за обављањем одређеног посла или доводе до смањења обима посла;**

\****под технолошким, економским и организационим променама подразумевају се, између осталог, измене производног програма-укидање старих и увођење нових производа/услуга, као и промене у технологији производње, активности усмерене на отклањање неповољних или недовољно добрих резултата смањивањем трошкова производње, повећањем обима рада, пласмана и добити и слично, као и укидање, сужавање или проширивање постојећих организационих делова и/или производних програма код послодавца или промене у одвијању радних и производних процеса и њиховом другачијем повезивању унутар или изван послодавца.***

* могућности вршења статусних промена-реорганизација, промена правне форме, унутрашње организације, спајање, припајање, подела, одвајање, гашење;

\****образложити које промене се врше и на који начин, или разлоге не вршења ових промена***

3. АКТИВНОСТИ У ТОКУ ПОСТУПКА УТВРЂИВАЊА ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ

* Тим (радна група, комисија идр.) за реструктурирање/рационализацију или Транзициони центар формиран је Одлуком надлежног органа бр.\_\_\_\_\_\_\_ од\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

\****акт* *у прилогу;***

* од активности тима/центра предвиђених Одлуком, реализоване су:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

**\**образложити које активности и на који начин су реализоване;***

* Национална служба за запошљавање и Савет за запошљавање образован на нивоу територијалне аутономије и локалне самоуправе обавештени о почетку поступка дана\_\_\_\_\_\_\_\_ и с тим у вези предузете су следеће мере:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

\****нпр.*** ***представници укључени у рад тима/центра, одржани разговори о правима која се могу остварити као и потребама локалног тржишта рада, могућностима организовања обука или стицања различитих знања и сл.***

* информисање радника о стању и перспективама развоја врши се на следећи начин\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

\****индивидуални или групни разговори са тимом/центром, огласна табла, округли столови, састанци са представницима Националне службе за запошљавање, Савета за запошљавање итд.***

* на основу анализе стања и перспективе даљег развоја, утврђује се број потребних радника од \_\_\_\_и укупан вишак запослених од\_\_\_\_\_\_радника;

**\**навести на који начин је утврђен потребан број радника у складу са технолошким, економским или организационим променама код послодавца нпр. могућност пласмана производа смањена те је неопходно у одређеној пословној јединици смањити број запослених или се укидају поједине производне линије и сл*.**

* **табеларни преглед постојеће и предлога нове организације и систематизације послова/укупан број радника и број потребних радника по огранцима.**

**\**акти у прилогу;***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Организациона јединица** | **Неквалификовани радници** | **Полуквалификовани радници** | **Радници са трогодишњом школом** | **Радници са средњом школом** | **Виша школа и ВКВ радници** | **Радници са факултетском спремом** |
| **Постојеће**  **стање** |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Укупно:** |  |  |  |  |  |  |
| **Предлог нове**  **систематизације** |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Укупно:** |  |  |  |  |  |  |
| **Вишак запослених** |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Укупно:** |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Организациона**  **јединица** | **Г О Д И Н Е С Т А Р О С Т И** | | | | | **Г О Д И Н Е С Т А Ж А** | | | | |
| **до 25** | **25-35** | **35-45** | **45-55** | **преко 55** | **до 5** | **5-15** | **15-25** | **25-35** | **преко 35** |
| **Постојеће стање** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| УКУПНО: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Предлог нове**  **систематизације** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| УКУПНО: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Вишак**  **запослених** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| УКУПНО: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

4.КРИТЕРИЈУМИ ЗА УТВРЂИВАЊЕ ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ

* Критеријуми за утврђивање вишка запослених примењују се после утврђивања потребног броја и структуре запослених;
* Критеријуми могу бити:

**ОСНОВНИ** - који се примењују на све запослене у складу са објективним потребама послодавца:

1. резултати рада радника – квалитет обављеног посла, обим посла, доприноси извршавању радних задатака, шкарт, губици, утрошак материјала и енергије и сл.,
2. ефикасност и ефективност при извршавању радних задатака – тачност, брзина, ажурност, остварене уштеде, рационалност у коришћењу радног времена и сл.,
3. однос према раду и средствима рада – радна дисциплина, изостанци, закашњавања, прековремени рад, креативност, иновације, стручне награде и признања, однос према клијентима, број притужби, однос према другим радницима и руководиоцима и сл.,

**ДОПУНСКИ** критеријуми се примењују уколико није могуће применити основне (нпр.запослени остварују једнаке резултате рада или на запосленог није могуће применити основне критеријуме због дужег боловања, неплаћеног одсуства и у сличним случајевима). Допунски критеријуми могу бити:

1. дужина стажа осигурања запослених,
2. родитељ или старатељ детета/деце до одређених година старости,
3. супружник запосленог незапослен или оба супружника раде код истог послодавца,
4. број деце на школовању,
5. особе са инвалидитетом и сл.;

-извршиоце на пословима где се смањује број запослених предлажу непосредни руководиоци у сарадњи са тимом/центром, а одлуку доноси директор или надлежни орган поштујући утврђене критеријуме.

\****навести и образложити све критеријуме који се примењујуи на који начин***

***\*Законом о раду уређено је да критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породиљског одсуства, неге детета и посебне неге детета. Такође, послодавац не може да откаже уговор о раду запосленом док трају ове околности. Ови запослени могу бити утврђени као вишак, али им не може бити отказан уговор о раду док трају ове околности. Исто важи и за запослене који уживају посебну заштиту у складу са законом, општим актом и уговором о раду -представници запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције и то члан савета запослених и представник у управном и надзорном одбору, председник синдиката, именовани или изабрани синдикални представник;***

\*код предузећа за радно оспособљавање и запошљавање инвалида потребно је водити рачуна о одржању економског и социјалног статуса ових предузећа, у складу са одредбама Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (однос броја запослених особа са инвалидитетом и укупног броја запослених, запослена или ангажована стручна лица и сл.);

\*код јавних предузећа потребно је водити рачуна о циљу оснивања и пословања, као и условима за обављање делатности од општег интереса ради које су и основана, у складу са Законом о јавним предузећима.

5. АНКЕТА О НАМЕРАМА РАДНИКА

* Тим/центар спроводи анкету о намерама и спремности за прихватање појединих опција за решавање социјално-економског положаја, која представља активно учествовање запослених у решавању свог радноправног статуса исказивањем могућности које постоје;

\****нпр. запослени поседује обрадиво земљиште и има намеру да се бави пољопривредном производњом, те би се изјаснио за новчану накнаду по програму, или постоји могућност заснивања радног односа код другог послодавца улагањем дела средстава која запослени може остварити престанком радног односа и сл.***

* на основу спроведене анкете и свеобухватног сагледавања стања, а у складу са потребама и могућностима послодавца за решавање радноправног статуса сваког од запослених појединачно, тим/центар даје предлог мера за запошљавање вишка запослених, и то:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

\****нпр. више запослених се изјаснило да је заинтересовано да се бави сопственим послом или да се удружи као оснивачи/суоснивачи привредног друштва или другог облика предузетништва, те је неопходно сагледати све могућности за уступање неискоришћене опреме или простора, организовати кратке обуке где ће се запослени упознати са основним знањима о предузетништву или указати на могућности конкурисања за добијање бесповратних/кредитних средстава за ове намене итд.***

6. МЕРЕ ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ ВИШКА РАДНИКА

* На основу исказаних намера запослених који су утврђени као вишак и сагледавања свих потреба и могућности, утврђује се предузимање следећих мера за решавање вишка запослених:

1. **премештај запослених на друге одговарајуће послове код истог послодавца**:

- са пуним радним временом;

* са непуним радним временом али не краћим од половине пуног радног времена;
* у друго место рада;
* уз потребу организовања додатног образовања и обуке за послове одређеног радног места;

1. **ново запошљавање**:

* код послодавца следбеника насталог статусним променама послодавца претходника;
* код другог послодавца директним контактом, посредством Националне службе за запошљавање, локалног Савета за запошљавање или на други начин;
* код новог послодавца уз организовање додатног образовања и обуке за послове одређеног радног места;
* код новог послодавца уз исплату средстава остварених престанком радног односа у целости или делом новом послодавцу;

1. **самозапошљавање**:

- уступањем на коришћење неискоришћених ресурса, и то:

1. опрема:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;
2. пословни простор:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

који се нуде вишку запослених на следећи начин:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

**\**види Упутство* - *образложити ток поступка интерне јавне понуде-тендера и резултате***;

* остваривањем пословно-техничке и других облика сарадње са послодавцем, на следећи начин:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

**\**види Упутство - франшизинг, лизинг, заступање;***

* удруживањем средстава (отпремнине и других средстава) више запослених ради оснивања различитих привредних субјеката;

***\*види Упутство – оснивање привредних друштава, ортачких радњи, задруга, кооперативе, кластери...;***

1. **мере активне политике запошљавања** од стране Националне службе за запошљавање предузето следеће:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ;

**\**обавештавање о стању и перспективама на тржишту рада, пријављеним потребама од стране других послодаваца, дефицитарним занимањима и могућностима организовања додатног образовања и обука, обуке за активно тражење посла, стицање основних знања о предузетништву, информисање о јавним радовима, и сл.***

* запослени информисани и обавештени о променама код послодавца и могућностима решавања њиховог радно-правног статуса на следећи начин:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

***\* у случају примене сваке поједине мере навести раднике, послодавце, послове које треба да обављају, врсту, трајање и ток додатног образовања и обуке, начин обезбеђивања средстава, а уколико не постоје могућности образложити разлоге;***

***\* Законом о раду уређено је да је послодавац, у случају кад је мерама за запошљавање то предвиђено (премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време и друге мере), у обавези да запосленом, уз понуду за закључивање анекса уговора о раду, у писменом облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни и правне последице које могу да настану одбијањем понуде. Запослени је дужан да се о понуди изјасни у року који не може бити краћи од осам радних дана, а уколико се не изјасни у датом року, сматра се да је понуду одбио. У овом случају, као и у случају одбијања понуде, запослени се не може сматрати вишком запослених, него му радни однос престаје на основу члана 179. Став 1. тачка 7) Закона о раду, односно ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тач. 1)-4) закона.***

7. РЕГУЛИСАЊЕ МЕЂУСОБНИХ ОБАВЕЗА

* Са \_\_\_\_\_запослених постоје неизмирене обавезе које се односе на:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, од тога неизмирене обавезе према запосленима који су утврђени као вишак износе \_\_\_\_\_ динара. Неизмирене обавезе односе се на: ...... .

**\*\*Навести колико износе неизмирене обавезе према свим запосленима, за који период, *нпр.* *неисплаћене зараде, накнаде, доприносе за обавезно социјално осигурање, накнаде штете проузроковане од стране радника и др***. **Затим колике су неизмирене обавезе према запосленима који су утврђени као вишак.**

* **Од укупног броја запослених са којима постоје неизмирене обавезе постигнут споразум о начину измирења међусобних потраживања са \_\_\_\_запослених, за шта је потребно укупно\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_динара. Ове обавезе ће бити регулисане закључно са \_\_\_\_\_\_\_\_\_(навести рок).**
  1. НАЧИН РЕШАВАЊА ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ
* Радници који су утврђени као вишак запослених могу се определити за остваривање следећих права:

1. новчану накнаду у износу од 10 просечних зарада у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, **за запослене који имају више од 10 година стажа осигурања;**
2. новчану накнаду у висини динарске противвредности 200 евра по години стажа осигурања, по средњем курсу, на дан достављања спискова надлежном министарству,
3. отпремнину у складу са Законом о раду и остваривање права на новчану накнаду у складу са прописима о запошљавању - **за запослене којима недостаје до две године за остваривање права на пензију,** у складу са прописима о пензијско и инвалидском осигурању.
4. посебна новчана накнада **за запослене којима недостаје до 5 година до испуњења првог услова за остваривање права на пензију**, **на дан достављања спискова надлежном министарству,** у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању (за привредна друштва у реструктурирању) – у износу који представља збир шестоструке просечне месечне зараде остварене у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, и производа преосталог броја месеци до испуњавања првог услова за остваривање права на пензију и 60 % просечне месечне зараде остварене у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике. Посебна новчана накнада из буџета се исплаћује у ратама, и то: **једнократни износ (шестоструки износ просечне месечне зараде у Републици) с**е исплаћује привредном друштву, након одобравања средстава, а преостали износ у висини **од 60 % просечне месечне зараде** остварене у Републици, **исплаћује се месечно преко Националне службе** **за запошљавање**, **до испуњавања првог услова за остваривање права на пензију (утврђен у решењу о отказу уговора о раду)**, на текући рачун корисника посебне новчане накнаде.

- уколико послодавац самостално или на други начин у складу са законом обезбеди средства, може се утврдити право на стимулативну отпремнину у висини од \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_или у износу од\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

***\*образложити на који начин се врши обрачун и исплата стимулативне отпремнине;***

* Уз исплату новчане накнаде, радници се могу определити и за остваривање:

1. права по основу самозапошљавања коришћењем ресурса послодавца,

1. права по основу новог запошљавања улагањем средстава остварених исплатом новчане накнаде у целини или делом новом послодавцу,
2. права на додатно образовање и обуку.

\****образложити које могућности су исцрпљене и на који начин, као и колико радника је остварило права, а уколико ове могућности нису постојале, навести разлоге;***

* на основу свеобухватне анализе стања, сагледаних објективних потреба послодавца и могућности за решавање статуса сваког запосленог појединачно, у складу са анкетом исказаним намерама запослених, решавање њиховог радноправног статуса врши се за \_\_\_\_\_\_\_ запослених.

9. СПИСАК ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ

**Коначан списак запослених који су утврђени као вишак, а којима недостаје до 5 година до испуњења првог услова за остваривање права на пензију** **у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, треба да садржи следеће колоне:**

**- редни број,**

* + **матични број,**
  + **име и презиме,**
  + **занимање, степен стручне спреме,**
  + **послове које обавља (радно место),**
  + **пуне године, месеце, дане, живота,**
  + **пуне године, месеце, дане, стажа осигурања,**
  + **шестоструки износ,**
  + **тачан датум стицања првог услова за пензију,**
  + **број месеци до стицања првог услова за пензију,**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Редни  број | Име и  презиме  /ЈМБГ | Занимање,  степен  стручне  спреме | Послови које обавља (радно место) | Година,  Месец,  Дан  живота | Година,  Месец,  Дан  Стаж  Осигурања | Шестост-руки  износ | Тачан датум стицања првог услова за пензију | број месеци до стицања првог услова за пензију |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Такође, уз наведени списак је неопходно доставити и табеларни преглед који садржи:**

* + **број корисника посебне новчане накнде, по годинама (2015. -2019.),**

**- потребна средства за исплату посебне новчане накнаде преосталог броја месеци до стицања првог услова за пензију, по годинама (за 2015.; 2016.; 2017.; 2018. и 2019.),**

**Обрачун потребних средстава за исплату посебне новчане накнаде у месецу када запослени који је утврђен као вишак стиче први услов за остваривање права на пензију, потребна средства се рачунају само за тај број дана, а никако за цео месец (нпр: корисник ПНН стиче право на пензију 13. Марта – потребна средства износе 36.481,80 : 31 х 13 = 15.298,82**

**36.481,80 висина посебне новчане накнаде**

**31 број дана у марту**

**13 број дана за који корисник има право на ПНН)**

10. ПОТРЕБНА СРЕДСТВА ЗА РЕШАВАЊЕ ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ.

За решавање \_\_\_\_\_ вишка запослених, у складу са предвиђеним мерама и начином решавања, потребно је укупно \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ динара, од тога за једнократну исплату у износу од \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ динара, и то:

* + новчана накнада у висини од 10 просечних зарада за\_\_\_\_\_\_\_ запослених потребна су средства у висини од\_\_\_\_\_\_\_\_\_ динара;

* + новчана накнада у висини од 200 евра по години стажа осигурања за\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ запослених, потребна су средства у висини од\_\_\_\_\_\_\_\_\_ динара;

* + отпремнина у складу са Законом о раду за\_\_\_\_\_\_\_\_запослених потребна средства у висини од \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_динара;
  + посебна новчана накнада за\_\_\_\_\_\_ запослених у износу од \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_динара, од тога за једнократну исплату у износу од \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ динара (шестоструки износ).

ПОТПИС ОВЛАШЋЕНОГ ЛИЦА

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(пуно име и презиме, штампано, потпис и печат)