

UPUTSTVO

O BLIŽIM KRITERIJUMIMA ZA PRIMENU PROGRAMA ZA REŠAVANJE VIŠKA ZAPOSLENIH U PROCESU RACIONALIZACIJE, RESTRUKTURIRANJA I PRIPREME ZA PRIVATIZACIJU

("Sl. glasnik RS", br. 89/2005)

1. Privredna društva, javna preduzeća i ustanove primenjuju Program za rešavanje viška zaposlenih u procesu racionalizacije, restrukturiranja i pripreme za privatizaciju (u daljem tekstu: Program) u cilju stvaranja ekonomskih uslova za profitabilno poslovanje i rast produktivnosti kroz poslovnu konsolidaciju privrednih društava i javnih preduzeća i efikasno i ekonomično obavljanje delatnosti ustanova, kao i rešavanja radnopravnog statusa viška zaposlenih u smislu obezbeđenja sredstava za ulaganje u novo zapošljavanje-samozapošljavanje ili prevazilaženje problema u periodu traženja novog zaposlenja.

2. Pod privrednim društvima koja mogu da podnesu zahtev za obezbeđenje sredstava po Programu, podrazumevaju se sve pravne forme društava koja vrše promenu vlasništva društvenog, odnosno državnog kapitala i nalaze se u postupku restrukturiranja i pripreme za privatizaciju.

Javna preduzeća mogu da podnesu zahtev za obezbeđenje sredstava po Programu ako je Vlada prethodno donela odluku o restrukturiranju/racionalizaciji i pripremi za privatizaciju u odgovarajućem javnom preduzeću.

Ustanove mogu da podnesu zahtev za obezbeđenje sredstava po Programu ako je Vlada prethodno donela odluku o racionalizaciji u odgovarajućoj/im ustanovi/ma.

Javna preduzeća čiji je osnivač opština utvrđena kao devastirano područje mogu da podnesu zahtev za obezbeđenje sredstava po Programu ako je nadležni organ prethodno doneo odluku o procesu restrukturiranja i pripreme za privatizaciju u odgovarajućem javnom preduzeću i ukoliko su u budžetu Republike Srbije obezbeđena sredstva.

3. Ministarstva u čijem delokrugu je utvrđeno da obavljaju poslove u oblasti u kojoj javno preduzeće ili ustanova obavljaju delatnost, odnosno Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike, pokreću postupak za donošenje odluke Vlade o restrukturiranju/racionalizaciji i pripremi za privatizaciju u odgovarajućem javnom preduzeću, odnosno o racionalizaciji u odgovarajućoj/im ustanovi/ma.

Inicijativa za donošenje odluke iz prethodnog stava, između ostalog, sadrži okviran broj potrebnih radnika i okvirnu dinamiku racionalizacije, odnosno rešavanja radnopravnog statusa viška zaposlenih, na osnovu kojih javno preduzeće donosi program restrukturiranja/privatizacije, a ustanove donose program racionalizacije, i utvrđuju nacrt programa

rešavanja viška zaposlenih, koji sadrži mere i aktivnosti za rešavanje viška zaposlenih (u daljem tekstu: poseban program).

4. Sagledavanje poslovnog i finansijskog stanja, u postupku pripreme za privatizaciju, restrukturiranje/racionalizaciju i utvrđivanje viška zaposlenih, privredna društva i javna preduzeća vrše na osnovu izveštaja o poslovanju, godišnjeg računa, konsolidovanog godišnjeg računa, vrednosti kapitala ili imovine, bilansa stanja i uspeha, načina otplate dugova, unutrašnje organizacije, broja i strukture zaposlenih i drugih pokazatelja, kao i bilansa otvaranja, položaja delova, perspektive daljeg razvoja, mogućnosti sticanja dobiti, mogućnosti vršenja statusnih promena, plasmana proizvoda i usluga, postojanja strateških partnera, potreba tržišta i dr.

U javnim preduzećima se procenjuje stanje i perspektiva razvoja u zavisnosti od cilja njihovog osnivanja - delatnosti od opšteg interesa koju obavljaju, te se stanje sagledava na osnovu kombinacije kriterijuma.

U ustanovama se procenjuje postojanje i mogućnost zadovoljenja javnog interesa, mogućnost zadovoljenja potreba korisnika usluga, broj korisnika usluga, kao i obim i perspektiva potreba u narednom periodu.

U momentu utvrđivanja potrebe rešavanja viška zaposlenih privredno društvo, javno preduzeće ili ustanova (u daljem tekstu: poslodavac) je u obavezi da o početku postupka obavesti i nadležnu filijalu Nacionalne službe za zapošljavanje, u skladu sa Zakonom o radu.

5. Tim za restrukturiranje/racionalizaciju ili tranzicioni centar (u daljem tekstu: tim/centar) formira nadležni organ poslodavca (npr. upravni odbor/direktor) u zavisnosti od veličine poslodavca, potrebe analize stanja i perspektive daljeg razvoja, osnovanosti promena i drugih činilaca.

Tim za restrukturiranje/racionalizaciju se obrazuje u slučaju kad postupak rešavanja viška zaposlenih ne zahteva kontinuiran proces, odnosno ukoliko se rešavanje radnopravnog statusa viška zaposlenih ne vrši u različitim vremenskim intervalima. Takođe, broj članova tima je manji, a struktura je drugačija i ne mora nužno da obuhvata stručnjake iz različitih oblasti (pravnik, ekonomista, socijalni radnik, psiholog, i dr.).

Tim/centar se formira odlukom kojom se utvrđuje oblik, sastav i bliže određuje njegova uloga i aktivnosti, utvrđene ovim uputstvom, a prema sledećoj tabeli.

Uloga i aktivnost tima/centra

Red. br.	Uloga	Aktivnosti	Nosioci
1	2	3	4

1. Analizirajuća Analiza stanja i perspektiva razvoja poslodavca Tim/Centar
2. Inicijativna Predlaganje mogućnosti vršenja statusnih Tim/Centar

- promena, korišćenja neiskorišćenih resursa;
 Predlaganje načina rešavanja viška zaposlenih; Tim/Centar
- Predlaganje mogućnosti za otpočinjanje sopstvene delatnosti; Tim/Centar
- Utvrđivanje (u saradnji sa nadležnim organom) metodologije i postupka sprovođenja ankete;
- Podsticanje i pružanje podrške u postupku udruživanja i rada u slučaju međusobne saradnje ili saradnje sa poslodavcem; Tim/Centar
- Predlaganje programa dodatnog obrazovanja i obuke; Tim/Centar
- Informisanje zaposlenih o aktivnostima, pravima i mogućnostima u toku celog postupka; Tim/Centar
3. Informativna Prikupljanje i pružanje informacija o stanju i mogućnostima na tržištu rada, novim radnim mestima; Centar
- Upućivanje na socijalne, finansijske i zdravstvene usluge; Tim/Centar
4. Realizatorska Sprovođenje utvrđenih mogućnosti korišćenja neiskorišćenih resursa poslodavca; Centar
- Organizovanje i sprovođenje internih tendera; Centar
- Ostvarivanje saradnje sa drugim učesnicima postupka i drugim subjektima; Tim/Centar
- Organizovanje potrebnih obuka i dodatnog obrazovanja; Tim/Centar
- Anketiranje radnika o njihovim namerama, mogućnostima i spremnosti za prihvatanje pojedinih opcija za rešavanje radno pravnog statusa; Centar
5. Kontrolna Kontrola sprovođenja pojedinih faza postupka; Tim/Centar
- Kontrola sprovođenja interne javne ponude-tendera; Centar
6. Savetodavna Podsticanje samozapošljavanja; Tim/Centar
- Pružanje pomoći zaposlenima u postupku osnivanja i početka rada novog privrednog subjekta; Tim/Centar
- Pružanje pomoći pri izradi biznis planova i studija izvodljivosti; Centar
- Organizovanje anti-stres savetovanja; Centar
- Pružanje pomoći kod konkurisanja na slobodne poslove, kod sastavljanja radnih biografija i omogućavanje internet veze i kontakta sa poslodavcima; Centar

- 7 Prateća Praćenje dodatnog obrazovanja i obuka kao i mogućnosti zapošljavanja radnika koji su Centar obuhvaćeni obukama;
Praćenje ostvarivanja prava zaposlenih koji su zasnovali radni odnos uz ulaganje sredstava ostvarenih prestankom radnog Centar odnosa, u celosti ili delom, novom poslodavcu;
Drugi poslovi

Tim/centar prati sprovođenje svih aktivnosti u saradnji sa sindikatom, a kod poslodavca kod koga nije obrazovan sindikat sa predstavnicima radnika koje odrede zaposleni. Ukoliko pojedine faze postupka nisu utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom ili opštim aktom samog poslodavca (mogućnost i kriterijumi za korišćenje neiskorišćenih resursa, ustupanje investicione opreme, bliže kriterijume za utvrđivanje viška zaposlenih, kriterijume za dodatno obrazovanje i obuku radnika i slično), tim/centar ih, u saradnji sa organizacijama sindikata, inicira i predlaže nadležnom organu poslodavca, koji donosi odluku.

Tim/centar, u okviru utvrđenih uloga, prati sprovođenje pojedinih faza postupka kada je izvršavanje povereno pojedincu ili grupi izvršilaca, bilo da se radi o izvršiocima koje odredi tim/centar ili nadležni organ poslodavca. Faze postupka mogu se poveriti pojedincu ili grupi izvršilaca (npr. izrada odluka, rešenja, ankete, obrada dobijenih podataka, informisanje i drugo), ukoliko je potrebna brza realizacija.

6. Utvrđivanje pravne i ekonomske osnovanosti vršenja statusnih promena podrazumeva utvrđivanje mogućnosti vršenja reorganizacije privrednog društva koja predstavlja statusnu promenu, promenu pravne forme, promenu unutrašnje organizacije i druge organizacione promene, u skladu sa zakonom.

Restrukturiranje obuhvata: različite vrste spajanja, podele, odvajanja privrednog društva, prodaju delova, prenos imovine ili dela imovine na drugi pravni subjekt, promenu pravne forme poslodavca ili njegovih zavisnih delova, promenu unutrašnje organizacije ukidanjem neprofitabilnih delova, prestanak obavljanja neprofitabilnih delatnosti, kao i uvođenje novih.

Restrukturiranje u postupku privatizacije vrši se u skladu sa Zakonom o privatizaciji, na osnovu Odluke o restrukturiranju donete od strane Agencije za privatizaciju i Programa restrukturiranja koji izrađuje Agencija, subjekt privatizacije ili pravni i finansijski savetnik. Subjekt privatizacije ne može, bez saglasnosti Agencije za privatizaciju, da donosi odluke koje se odnose na raspolaganje imovinom, sticanje, povećanje ili smanjenje kapitala ili drugim pitanjima koja su od značaja za privatizaciju.

Javna preduzeća mogu da se reorganizuju u skladu sa zakonom i odlukom osnivača.

7. U postupku sagledavanja stanja, perspektive daljeg razvoja i racionalnog obavljanja delatnosti poslodavac donosi odluku o potrebnom broju radnika i novi akt o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Učesnici postupka (nadležni organ poslodavca, tim/centar, sindikati) su u obavezi da pravovremeno, potpuno i precizno informišu sve zaposlene kod poslodavca o radu i poslovanju poslodavca, finansijskom stanju i razvojnim planovima, a naročito: o uticaju stanja kod poslodavca na ekonomski i socijalni položaj zaposlenih, celom toku postupka utvrđivanja viška zaposlenih, statusnim i drugim promenama kod poslodavca, pravima i obavezama pojedinih učesnika, mogućnostima rešavanja radnopravnog statusa zaposlenih, mogućnostima i načinu osnivanja sopstvenog privrednog društva ili drugog oblika preduzetništva, stanju na tržištu rada, mogućnostima zapošljavanja, potrebi i mogućnostima sticanja dodatnih znanja i veština u svrhu ponovnog zapošljavanja, pravima koja se mogu ostvariti po prestanku radnog odnosa i drugim pitanjima od značaja za rešavanje radnopravnog statusa zaposlenih.

U toku postupka utvrđivanja viška zaposlenih, svi učesnici postupka saraduju međusobno i sa drugim organizacijama sindikata, timom/centrom, poslodavcima, kao i sa udruženjima poslodavaca i privrednim komorama, nadležnim organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave, Centrom za podršku poslovnim promenama/tranziciji, Savetima za zapošljavanje, Nacionalnom službom za zapošljavanje, agencijama, institucijama, ustanovama i drugim subjektima koji mogu da pruže pomoć u rešavanju radnopravnog statusa viška zaposlenih. Na nivou teritorijalne autonomije i lokalne samouprave kroz Centar za podršku poslovnim promenama/tranziciju, definišu se potrebe i perspektive lokalnog i regionalnog tržišta rada, kao i koraci i aktivnosti koje treba preduzeti da bi se organizovale i pružile potrebne usluge poslodavcima i radnicima u rešavanju njihovog radnopravnog statusa.

8. Utvrđivanje mogućnosti korišćenja neiskorišćenih resursa kroz ustupanje investicione opreme, poslovnu kooperaciju, korišćenje slobodnog poslovnog prostora i dr. vrši se, na osnovu predloga tima/centra i odluke nadležnog organa, preko interne javne ponude-tendera.

Interna javna ponuda - tender, za omogućavanje korišćenja neiskorišćenih resursa, sadrži sve podatke od značaja za obaveštavanje zaposlenih koji su utvrđeni kao višak, a naročito: tačno opredeljenje opreme, poslovnog prostora, vrstu i način kooperacije, knjigovodstvenu i tržišnu vrednost predmeta tendera, vremensko trajanje ugovora o zakupu, mogućnost isplate u ratama, kriterijume za učešće i druge podatke. Mogućnost konkurisanja na internoj javnoj ponudi-tenderu imaju zaposleni kod poslodavca koji su utvrđeni kao višak zaposlenih. Prednost imaju zaposleni koji zapošljavaju više lica ili se više zaposlenih udružuju, zaposleni čiji biznis plan pretpostavlja saradnju sa poslodavcem, zaposleni koji pretpostavljaju mogućnost finalizacije pojedinih delova procesa rada ili deo procesa rada kod poslodavca. Kriterijume utvrđuje nadležni organ poslodavca na predlog tima/centra.

Interna javna ponuda - tender mora biti istaknuta na oglasnoj tabli poslodavca, sa rokom prijave od najmanje osam dana od dana objavljivanja. U toku trajanja interne javne ponude - tendera neophodno je kontinuirano informisanje zaposlenih i pružanje pomoći pri izradi konkursne dokumentacije.

9. U okviru mogućnosti uzajamnog delovanja između poslodavca i zaposlenih koji osnivaju sopstveni privredni subjekt samozapošljavanjem ili udruživanjem, moguće je ostvariti različite oblike saradnje, i to:

Franšizing je metod bliske saradnje između dva ili više odvojenih privrednih subjekata, davaoca franšizinga (već poznat privredni subjekt) i primaoca franšizinga (novoosnovani privredni subjekt). Davalac franšizinga daje pravo ili nameće obavezu primaocu franšizinga da vodi posao u skladu sa ugovorom preuzetim obavezama, da koristi ime, trgovački ili uslužni znak, na određen način obavlja posao i primenjuje tehničke metode i druga prava industrijske/intelektualne svojine i pruža neprekidnu komercijalnu i tehničku pomoć, u zamenu za direktnu ili indirektnu finansijsku obavezu. Na ovaj način se mogu iskoristiti neiskorišćeni proizvodni i poslovni kapaciteti, znanje, poslovne veze (primeri franšizinga: Mc-Donalds, Jolly Travel, PTT Srbija, OMV, Com Trade...).

Kao oblike franšizinga moguće je ostvariti:

- franšizing proizvoda kod koga davalac ustupa trgovcu isključiva prava prodaje određenog proizvoda, ili grupe proizvoda, na određenoj teritoriji;
- franšizing usluga kod koga davalac ustupa prava korišćenja poslovnog i tehničkog znanja, pravo davanja usluge pod određenim imenom, žigom i drugim znakovima razlikovanja - spoljna oprema, uređaji, dizajn, know-how...;
- industrijski franšizing čiji je predmet proizvodnja ili obavljanje određenih faza tehnološkog procesa proizvodnje gde davalac obezbeđuje, u zavisnosti od tehnološkog procesa, bitne sastojke kao što su smese, začini, sirovina i dr.

Lizing je poseban način finansiranja (kreditiranja) primaoca lizinga koji posredstvom privrednog društva nabavlja najčešće investicionu opremu. Davalac lizinga se obavezuje da će korisniku dati na privremeno korišćenje određenu stvar ili da će obaviti određene radnje, a korisnik se obavezuje da naknadu plaća u ugovorenim ratama ili na drugi način i da, po isteku ugovorenog roka stvar vrati davaocu, otkupi je ili produži korišćenje na drugi način. Davalac lizinga ima obavezu predaje stvari korisniku, održavanje (servisiranje, zamena, unapređenje...), omogućavanje nesmetanog korišćenja u ugovorenom roku, kao i predaju svojinsko pravnih ovlašćenja po isteku ugovora ukoliko je tako ugovoreno.

Dugoročna kooperacija podrazumeva takav pravni posao kojim kooperanti obezbeđuju tehnički, tehnološki, sirovinski, energentski i

ekonomski optimalnu proizvodnju i razmenu proizvoda koji su predmet kooperacije. Kooperacija se može sastojati u zajedničkom ostvarivanju proizvodnje, usluga, programiranju razvoja, međusobnim isporukama proizvoda i sastavnih delova proizvoda, ugradnji sastavnih delova u jedinstven proizvod i drugi način saradnje partnera.

Ugovor o transferu tehnologije kojim davalac tehnologije ustupa pravo privrednog iskorišćavanja zaštićenih prava industrijske svojine i nezaštićenih prava, zajedno sa opremom i odgovarajućim postupcima proizvodnje koji su tehnološki povezani, uz potrebnu tehničku pomoć da bi se oprema i znanje mogli pravilno iskorišćavati.

Pored navedenih moguće je ostvariti i druge vidove saradnje, kao **ugovor o otpremanju** (špediciji), **ugovor o građenju**, **ugovor o trgovinskom zastupanju**, **ugovor o prevozu robe**, **ugovor o pružanju usluga** (npr. čišćenja, čuvanja objekata, obezbeđivanja ishrane...).

10. U slučaju utvrđivanja potrebe za dodatnim obrazovanjem i obukom za rad kod poslodavca ili za zapošljavanje kod novog poslodavca i time rešavanja radnopravnog statusa zaposlenih kod poslodavca, u zavisnosti od potreba za konkretnom obukom, dužine trajanja obuke, sredstava potrebnih za vršenje obuke i finansijskih i drugih (prostor, oprema, kadar za izvođenje obuke) mogućnosti samog poslodavca, obuka se organizuje i sprovodi od strane poslodavca, novog poslodavca, u saradnji sa Nacionalnom službom za zapošljavanje ili drugom organizacijom.

Dodatno obrazovanje i obuku moguće je organizovati ako se proceni da je potrebno usvajanje novih znanja, dopuna postojećih ili obnavljanje stečenih znanja i veština neophodnih za povećanje radne i stručne sposobnosti za obavljanje poslova i zadataka u okviru svog zanimanja, kao i obezbeđivanje novih potrebnih znanja i veština za rad u istom, nižem ili drugom stepenu stručne spreme, usvajanje praktičnih znanja i veština neophodnih za obavljanje određenih poslova, rukovanje sredstvima rada i zaštite na radu i drugo.

Ako je nadležni organ poslodavca doneo odluku koja se odnosi na dodatno obrazovanje i obuku, koju izvodi samostalno (interna obuka), ili angažovanjem druge organizacije, koju sam izabere, dužan je da obezbedi sredstva za njeno sprovođenje.

Ukoliko poslodavac nije u mogućnosti da samostalno obezbedi dodatno obrazovanje i obuku ili da iz svojih sredstava namiri troškove po osnovu angažovanja druge organizacije koja sprovodi tu meru, dostavlja nadležnoj filijali Nacionalne službe za zapošljavanje obrazloženi zahtev za njeno organizovanje i obezbeđenje potrebnih sredstava, u skladu sa aktima Nacionalne službe.

Zahtev sadrži: program dodatnog obrazovanja i obuke, specifikaciju troškova, broj polaznika obuke, zanimanja odnosno poslove za koje se vrši obuka, vreme trajanja, dinamiku i mesto izvođenja obuke i druge podatke od značaja za donošenje odluke.

Ukoliko Nacionalna služba za zapošljavanje, u okviru obezbeđenih sredstava za ove namene, nije u mogućnosti da organizuje izvođenje obuke, a radi se o sredstvima koja su po obimu manja od sredstava koja bi se posebnim programom odobrila za sprovođenje neke druge mere (novčana naknada i sl.), Nacionalna služba za zapošljavanje dužna je da, pre donošenja odluke po podnetom zahtevu, od Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike zatraži obezbeđenje dodatnih sredstava. Ova sredstva se odobravaju posebnim programom, a prenose se Nacionalnoj službi za zapošljavanje.

11. U slučaju postojanja neizmirenih međusobnih obaveza, sa zaposlenima je neophodno zaključiti sporazume o načinu izmirenja potraživanja. U posebnom programu neophodno je navesti: ukupan broj radnika sa kojima postoje međusobna potraživanja, broj radnika sa kojima je postignut sporazum, iznos potrebnih sredstava za izmirenje obaveza i rok u kome će se obaveze izvršiti.

12. Nakon utvrđivanja svih mogućnosti rešavanja radnopravnog statusa svakog zaposlenog pojedinačno i pravovremenog i potpunog informisanja svih zaposlenih o toku postupka i pravima koja se mogu ostvariti, vrši se anketiranje zaposlenih koji su utvrđeni kao višak, o njihovim namerama i spremnosti za prihvatanje pojedinih opcija.

Zaposleni koji su se izjasnili na osnovu ponuđenih mogućnosti i opredelili za pojedine mere, ne moraju biti proglašeni viškom i ostvariti upravo onu mogućnost za koju su se opredelili, ukoliko kod poslodavca postoji drugačija objektivna potreba.

Na osnovu predloženih mogućnosti i rezultata ankete, prave se konačni spiskovi zaposlenih koji su utvrđeni kao višak zaposlenih.

13. Nadležni organ poslodavca donosi poseban program koji, u skladu sa Zakonom o radu, sadrži:

- 1) ukupan broj zaposlenih kod poslodavca;
- 2) ukupan broj, razloge i dinamiku (ukoliko se rešavanje radnopravnog statusa viška zaposlenih vrši u različitim vremenskim intervalima) prestanka potrebe za radom zaposlenih;
- 3) broj, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i staž osiguranja zaposlenih koji su višak i poslove koje obavljaju (u staž osiguranja računa se staž ostvaren na radu i upisan u radnu knjižicu, kao i staž osiguranja koji se do dana dostavljanja spiskova dokaže potvrdom nadležnog organa, odnosno organizacije, a za zaposlene koji su koristili sredstva iz budžeta po osnovu prestanka radnog odnosa kod bilo kog poslodavca u staž osiguranja računa se period po dobijanju sredstava);
- 4) kriterijume za utvrđivanje viška zaposlenih;

5) mere za zapošljavanje (obrazložene mere i aktivnosti za rešavanje viška zaposlenih, koje se odnose na statusne promene, raspoređivanje na druge poslove kod poslodavca, korišćenje resursa, ustupanje opreme, kooperaciju, dodatno obrazovanje i obuku, zapošljavanje kod novog poslodavca i dr.);

6) sredstva za rešavanje socijalno-ekonomskog položaja viška zaposlenih (visina sredstava za svakog radnika, kao i za pojedine grupe radnika-u zavisnosti od prava koje ostvaruju, stimulatивne otpremnine);

7) rok u kome će biti otkazan ugovor o radu;

8) druge elemente utvrđene ovim uputstvom.

Usklađivanje dinarske protivvrednosti novčane naknade po posebnom programu podrazumeva usklađivanje iznosa sredstava potrebnih za isplatu 10 prosečnih zarada u privredi Republike u bruto iznosu po godini staža osiguranja, i dinarske protivvrednosti 100 evra po srednjem kursu po godini staža osiguranja, a vrši se na osnovu zahteva poslodavca.

Poseban program koji odobrava Vlada obavezno sadrži i deo kojim se utvrđuje da je taj program podložan promenama koje su posledica usklađivanja protivvrednosti iznosa potrebnih sredstava i promenama broja i izbora opcije zaposlenih koji su utvrđeni kao višak, kao i ovlašćenje da promene u posebnom programu odobrava Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike.

Poslodavac može podneti zahtev za usklađivanje protivvrednosti iznosa potrebnih sredstava po isteku roka od mesec dana od dana podnošenja kompletne dokumentacije, a najkasnije do odobravanja posebnog programa, odnosno do odobravanja promena posebnog programa iz prethodnog stava, od strane Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike.

U prilogu posebnog programa dostavlja se i prateća dokumentacija, a prema sledećoj tabeli.

Potrebna dokumentacija

Red. br.	Privredna društva	Javna preduzeća i ustanove
1.	Odluka nadležnog organa o započinjanju postupka pripreme za privatizaciju (inicijativa za privatizaciju) i utvrđivanju viška zaposlenih	Odluka nadležnog organa o započinjanju postupka restrukturiranja/racionalizacije i utvrđivanju viška zaposlenih
2.	Sveobuhvatna analiza stanja Program restrukturiranja	Program restrukturiranja/racionalizacije u skladu sa odlukom Vlade za javna preduzeća i sa utvrđenom dinamikom racionalizacije za ustanove

3. Odluka o formiranju tima za restrukturiranje/racionalizaciju ili tranzicionog centra
4. Postojeći i novi akt o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta
5. Predlog mera za rešavanje viška zaposlenih/mišljenje Nacionalne službe za zapošljavanje
6. Mišljenje Ministarstva samouprave) o visini sredstava koja privrede/nadležnog obezbeđuje za sprovođenje posebnog ministarstva i Agencije za programa za javna preduzeća čiji je privatizaciju osnivač jedinica lokalne samouprave utvrđena kao **devastirano područje**
7. Mišljenje nadležnih ministarstava, pre utvrđivanja predloga, pribavlja Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike

14. Nakon dobijenog obaveštenja o započinjanju postupka racionalizacije, restrukturiranja i pripreme za privatizaciju od strane poslodavca, saradnici koji obavljaju poslove rešavanja viška zaposlenih u Nacionalnoj službi za zapošljavanje koordiniraju aktivnosti između Nacionalne službe i poslodavca, angažuju saradnike iz ostalih funkcija, da u okviru delokruga svog rada, u međusobnoj saradnji, u okviru stručno operativnog tima, predlože i učestvuju u sprovođenju pojedinih faza postupka.

Primarna uloga stručno operativnog tima je da uradi:

- da pruži pomoć u formiranju tima/centra kod poslodavca,
- da pruži svaku potrebnu pomoć timu/centru,
- da na osnovu dobijenih podataka, poslovno finansijskog stanja i situacije na tržištu rada da predlog mera u cilju sprečavanja ili smanjivanja broja otkaza ugovora o radu,
- da aktivno učestvuje u pojedinim fazama postupka kod poslodavca,
- da dovede u kontakt poslodavce koji iskazuju potrebu za radnicima i poslodavca koji iskazuje višak zaposlenih,
- ostvaruje saradnju sa predstavnicima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave,
- informiše zaposlene o ostvarivanju prava,
- organizuje i sprovodi dodatno obrazovanje i obuku,
- ukazuje i savetuje o mogućnostima ostvarivanja prava i vrši i druge poslove.

Poslodavac je u obavezi da na osnovu predloženih mera aktivne politike zapošljavanja sprovede i organizuje potrebne aktivnosti.

Mere aktivne politike zapošljavanja se mogu sprovesti u postupku rešavanja viška zaposlenih prema sledećoj tabeli.

Mere aktivne politike zapošljavanja

Programi susretanja ponude i tražnje	Programi dodatnog obrazovanja i obuke	Razvoj preduzetništva i programi zapošljavanja
1. Posredovanje-dovođenje u kontakt poslodavca i lica	1. Obuke za poslove radnog mesta	1. Obuke za sticanje osnovnih znanja o preduzetništvu
2. Sajmovi zapošljavanja	2. Prekvalifikacija i dokvalifikacija	2. Jednokratna isplata novčane naknade
3. Javni radovi	3. Stručno osposobljavanje	3. Subvencija za samozapošljavanje
4. Klubovi za zapošljavanje	4. Ostale obuke	4. Zapošljavanje lica sa invaliditetom
5. Obuke za aktivno traženje posla		5. Subvencionisanje novog zapošljavanja

15. Ovo uputstvo stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".