



**ЖЕЉЕЗНИЦЕ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ АД
Д О Б О Ј**

Број: I-4. 5274 /17
Дана, 30.03.2017. године

- 1) СИНДИКАТ ЖЕЉЕЗНИЧАРА РС
- 2) САМОСТАЛНИ СИНДИКАТ МАШИНОВОЂА ЖРС АД ДОБОЈ
- 3) САМОСТАЛНИ СИНДИКАТ СТД ЖРС БАЊА ЛУКА
- 4) СИНДИКАТ РАДНИКА ИНФРАСТРУКТУРЕ ЖРС ДОБОЈ
- 5) САМОСТАЛНИ СИНДИКАТ ОШВ ЖРС ПРИЈЕДОР
- 6) САМОСТАЛНИ СИНДИКАТ РАДНИКА ИНФРАСТРУКТУРЕ БАЊА ЛУКА
- 7) СИНДИКАТ МАШИНОВОЂА РС БАЊА ЛУКА

ПРЕДМЕТ: Достављање приједлога Одлуке о утврђивању правила и критеријума за распоређивање радника у складу са Правилником о организацији и систематизацији радних мјеста Железница РС а.д. Добој број: I – 4.3296/2017 од 21.02.2017. године

Поштовани,

У складу са договором који смо постигли на претходним састанцима између Управе и синдиката организованих у оквиру Железница РС, достављамо вам приједлог Одлуке о утврђивању правила и критеријума за распоређивање радника у складу са Правилником о организацији и систематизацији радних мјеста Железница РС а.д. Добој број: I – 4.3296/2017 од 21.02.2017. године, на даљу анализу и давање мишљења.

Управа очекује да ће се сви синдикати активно укључити и да ће својим конкретним примједбама, сугестијама и приједлозима омогућити да коначна Одлука буде у потпуности заснована на објективним критеријумима, без дискриминације радника, односно да заједнички дођемо до рјешења која ће за раднике бити најприхватљивија.

Молимо да ваше писане примједбе, сугестије и приједлоге доставите најдаље у року од 8 (осам) дана, односно до петка 7. марта 2017. године.

Доставити:

- Наслов (x 7)
- Управа Железница РС
- a/a *КАБИНЕТ Г. ДИ.*

ПРЕДСЈЕДНИК УПРАВЕ
Драган Савановић, дипл.инж.саоб.



ЖЕЉЕЗНИЦЕ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ АД Д О Б О Ј

Број: I – 4. _____ /17
Дана, _____

На основу члана 270. Закона о раду („Сл. гласник РС“ број: 1/16), члана 54. став 1. тачка 13. Статута и члана 26. став 1. и 4. Правилника о организацији и систематизацији радних мјеста Жељезница РС а.д. Добој, Управа Жељезница РС а.д. Добој, на _____ сједници одржаној дана _____ донијела је:

О Д Л У К У

о утврђивању правила и критеријума за распоређивање радника у складу са
Правилником о организацији и систематизацији радних мјеста
Жељезница РС а.д. Добој број: I – 4.3296/2017 од 21.02.2017. године

Члан 1.

(1) Овом Одлуком у оквиру Жељезница Републике Српске а.д. Добој (у даљем тексту: Друштво) утврђују се правила за распоређивање одговорних лица и руководилаца, и правила и критеријуми за распоређивање радника, у складу са Законом о раду („Сл. Гласник РС“ бр. 1/16), Правилником о организацији и систематизацији радних места Жељезница Републике Српске а.д. Добој број: I – 4. 3296/2017 од 21.02.2017. године и Правилником о раду Жељезница Републике Српске а.д. Добој број: I – 2. 3145-1/2017 од 03.03.2017. године.

(2) Код распоређивања одговорних лица, руководилаца и радника водиће се рачуна о организационим и пословним потребама Друштва уз поштовање одредби Закона о раду и других законских и подзаконских прописа, Правилника о организацији и систематизацији радних мјеста, Правилника о раду и других општих аката Друштва, при чему се радници стављају у равноправан положај у односу на природу посла и услове под којим се исти обављају, уз посебна правила за одговорна лица и руководиоце, и уз обезбјеђивање посебне заштите одређених категорија радника.

Члан 2.

(1) Критеријуми за распоређивање радника из члана 7. и бодовање из члана 8. ове Одлуке не примјењују се на:

- 1) избор и именовање генералног директора и извршних директора,
- 2) распоређивање на радна мјеста која су у Друштву утврђена као радна мјеста за одговорна лица и руководиоце, а то су: помоћник генералног директора, замјеник извршног директора, директор и замјеник директора сектора, - на нивоу сектора, шеф и пословођа (на нивоу секција, служби, одсјека, радних јединица и других врста нижих микроорганизационих јединица),
- 3) распоређивање на радна мјеста која се својим организационо-хијерархијским распоредом унутар макро и микроорганизације Друштва, као и улогом, задужењима и надлежностима, могу сматрати радним мјестима са посебном одговорности, те у себи садрже и улогу непосредног руковођења, надзора или координације над

одређеним пословима, организационим јединицама или организационо нижим радним мјестима, или имају улогу пружања стручне подршке, савјетовања и помоћи генералном директору или извршним директорима у обављању послова из њихове надлежности, а то су: савјетник генералног директора, секретар кабинета генералног директора, координатор сектора и помоћник извршног директора.

- 4) распоређивање радника који у складу са Законом о раду и Правилником о раду уживају посебну заштиту, док су у статусу које Закон утврђује као основ за посебну заштиту, а то су: жена за вријеме трудноће и док доји дијете, радник повријеђен на раду или оболио од професионалне болести за вријеме здравствене неспособности, радник за вријеме породилског одсуства, родитељског одсуства и скраћеног рада ради њега дјетета, и предсједник репрезентативног синдиката,
- 5) раднике који се у складу са чланом 11. ове Одлуке изјасне за добровољни одлазак из Друштва, уз исплату стимулативне отпремнине.
- 6) раднике који до краја 2017. године испуњавају услове за пуну старосну или инвалидску пензију у складу са одредбама Закона о пензијском и инвалидском осигурању („Сл. Гласник РС“ број: 134/11, 82/13 и 103/15), и на исте се примјењују правила из члана 26. став 4. и 7. Правилника о организацији и систематизацији радних мјеста.

(2) Радници којима је у складу са законом утврђена смањена радна способност која није проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу не сматрају се радницима који у складу са ставом 1. тачка 4. овог члана уживају посебну заштиту у складу са Законом о раду и Правилником о раду и на њих се примјењују критеријуми из члана 7. и бодовање из члана 8. ове Одлуке.

Члан 3.

(1) Радници који са Друштвом имају закључене уговоре о раду на неодређено вријеме у складу са претходно важећим Правилником о организацији и систематизацији радних мјеста Железница Републике Српске - Пречишћен текст број: I-4.2932/14 од 11.02.2014. године, поново се распоређују на радна мјеста која нису укинута или промијењена (промијењени услови за распоређивање, обим или врста послова који се редовно обављају) новим Правилником о организацији и систематизацији радних мјеста, уколико за такво распоређивање испуњавају све прописане опште и посебне услове, што се у складу са овом Одлуком сматра општим приоритетним критеријумом.

(2) Код распоређивања радника у складу са ставом 1. овог члана, радник се може распоредити и на истоветно радно мјесто, на географски другој локацији, уколико се на тај начин смањује удаљеност до мјеста становања радника и врши се уштеда на трошковима путовања и другим трошковима везаним за радника.

Члан 4.

(1) На основу критеријума из ове Одлуке извршиће се распоређивање свих радника који нису у категорији радника из члана 2. став 1. и члана 3. а који са Друштвом имају закључен уговор о раду на неодређено вријеме, у складу са новом унутрашњом макро и микроорганизацијом и условима за распоређивање радника утврђеним Правилником о организацији и систематизацији радних мјеста.

(2) Радници који са Друштвом имају закључен уговор о раду на одређено вријеме и приправници, у току примјене ове Одлуке неће бити распоређени или примљени у радни однос на неодређено вријеме у складу са Правилником о раду и Правилником о организацији и систематизацији радних мјеста, осим уколико исти испуњавају услове за распоређивање на радна мјеста за која не постоји могућност распоређивања радника који имају закључен уговор о раду на неодређено вријеме.

Члан 5.

(1) Радна мјеста на којима је новим Правилником о организацији и систематизацији радних мјеста смањен број извршилаца у односу на број извршилаца који су тренутно распоређени, распоређивање радника извршиће се примјеном критеријума из члана 7. и бодовањем из члана 8. ове Одлуке.

(2) У круг радника из којег ће се вршити избор и распоређивање радника на радна мјеста на којима је дошло до смањења броја извршилаца, уврштавају се сви радници из једне радне јединице или службе, који су претходно били распоређени на истоврсном радном мјесту, без обзира на географску локацију, односно мјесто рада по претходно важећем уговору о раду.

(3) У смислу примјене става 1. и 2. овог члана, радници укинутих служби и радних јединица, распоређиваће се у кругу радника оне службе и секције којима су њихови послови припојени.

(4) Радници чија су радна мјеста укинута или промијењена, на удаљености већој од 50 километара од географске локације најближег слободног и упражњеног радног мјеста (новоформирано, промијењено, непопуњено радно мјесто) за које радник испуњава све опште и посебне услове, рачунајући најближу саобраћајну везу јавним путем, не остварују право на примјену критеријума из члана 7. односно бодовање из члана 8. ове Одлуке, и на исте се примјењују правила из члана 26. став 4. и 7. Правилника о организацији и систематизацији радних мјеста.

Члан 6.

Критеријуми и бодови за распоређивање радника примјеном новог Правилника о организацији и систематизацији радних мјеста, утврђују се у члановима 7. и 8. ове Одлуке, а односе се на слиједеће групе радника:

- 1) радници са радних мјеста која су укинута или на којима су промијењени услови за распоређивање, обим или врста послова који се редовно обављају,
- 2) радници из члана 5. ове Одлуке,
- 3) радници који ће бити распоређени на новоформирана или радна мјеста на којима су промијењени услови за распоређивање, обим или врста послова који се редовно обављају.

Члан 7.

(1) Критеријуми који ће се примјењивати на раднике из члана 6. ове Одлуке су:

- 1) дужина радног стажа,
- 2) године живота радника,
- 3) социјални статус и посебне околности у којима се радник налази,
- 4) инвалидност и смањена радна способност радника, која није проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, укључујући и ратне војне инвалиде и цивилне жртве рата,
- 5) статус члана породице погинулог борца,
- 6) статус борца.

(2) Сваки од наведених критеријума бодован је у члану 8. ове Одлуке одговарајућим бројем бодова, а право на распоређивање на радно мјесто, остварује радник са највећим број бодова.

(3) Код радника који остваре исти број бодова по основу утврђених критеријума, приоритет при распоређивању имаће радник који има више бодова по основу критеријума из става 1. тачке 4. овог члана.

(4) У случају да су брачни супружници бодовани кроз критеријуме из става 1. овог члана барем један брачни супружник мора бити распоређен у складу са новим Правилником о организацији и систематизацији радних мјеста, и то онај који има укупно већа новчана примања из радног односа, или по другачијем споразуму брачних супружника.

Члан 8.

(1) По основу дужине радног стажа радник се бодује за сваку пуну годину оствареног радног стажа на слиједећи начин:

- 1) за радни стаж у Друштву, рачунајући и радни стаж прије 1992. године остварен у оквиру ЈЖТП Сарајево 1 бод
- 2) за радни стаж ван Друштва 0,5 бодова.

(Дужина радног стажа радника утврђује се на основу радне књижице и евиденција које се воде у Друштву.)

(2) По основу година живота, радник се према навршеним годинама живота бодује на слиједећи начин:

- 1) преко 55 година живота 1 бод
- 2) од 45 до 54 година живота 2 бода
- 3) од 35 до 44 година живота 3 бода
- 4) од 25 до 34 година живота 4 бода
- 5) до 24 године живота 5 бодова

(Године живота радника утврђују се на основ евиденције која се води у Друштву.)

(3) По основу социјалног статуса и посебних околности у којима се радник налази, радник се бодује на слиједећи начин:

- 1) за незапосленог брачног и ванбрачног супружника, свако малолјетно дијете (брачно, ванбрачно или усвојено), као и пунољетно дијете док се налази на редовном школовању, а најдаље до 26. године живота 1 бод
- 2) самохрани родитељ 1 бод
- 3) радник који има дијете са посебним потребама..... 1 бод.

(Социјални статус и посебне околности у којима се радник налази, утврђују се на основу евиденција које се воде у Друштву, као и додатних докумената које у поступку провођења ове Одлуке као доказ достави сам радник.)

(4) По основу инвалидности или смањене радне способности радника, које нису проузроковане повредом на раду или професионалном болешћу, укључујући и ратне војне инвалиде и цивилне жртве рата радник се бодује са: 2 бода.

(Доказује се одговарајућим актима надлежних органа, у складу са важећим прописима, из евиденција Друштва или достављених од радника у току примјене ове Одлуке.)

(5) По основу статуса члана породице погинулог борца, радник се бодује са: 2 бода.

(Доказује се одговарајућим актима надлежних органа, у складу са важећим прописима, из евиденција Друштва или достављених од радника у току примјене ове Одлуке.)

(6) По основу статуса борца, радник се бодује на слиједећи начин:

- 1) статус борца прве категорије 3 бода
- 2) статус борца друге или треће категорије 2 бода
- 3) статус борца четврте и даље категорије 1 бод.

(Доказује се одговарајућим актима надлежних органа, у складу са важећим прописима, из евиденција Друштва или достављених од радника у току примјене ове Одлуке.)

(7) У случају да у току примјене ове Одлуке није утврђено постојање података и ваљаних доказа на основу којих би се раднику признали бодови по неком од критеријума, или радници нису благовремено доставили тражене доказе, раднику се за тај критеријум не рачунају бодови.

Члан 9.

Ова Одлука проводиће се без дискриминације по основу расе, етничке или националне припадности, боје коже, пола, језика, религије, политичког или другог мишљења и убјеђења, социјалног поријекла, имовног стања, чланства или нечланства у синдикату или политичкој организацији и других обиљежја која нису у непосредној вези са природом посла и Правилником о организацији и систематизацији радних мјеста утврђеним условима за распоређивање на радна мјеста у Друштву.

Члан 10.

- (1) Надзор над провођењем ове Одлуке вршиће Управа Друштва.
- (2) Носилац послова и одговорности за провођење ове Одлуке, прикупљања и стручне обраде потребних података, израде одговарајућих планова поступања и појединачних аката и уговора о раду, у сврху остваривања пуне примјене Правилника о организацији и ситематизацији радних мјеста, је Сектор за људске ресурсе, у сарадњи и координацији са свим макро и микроорганизационим јединицама Друштва.
- (3) По потреби, Управа Друштва за провођење ове Одлуке или појединих њених дијелова, може формирати и посебне комисије састављене од радника Друштва, или ангажовати квалификована стручна лица, агенције, установе или институције изван оквира Друштва, у складу са чланом 3. став 4. Правилника о раду.

Члан 11.

- (1) Управа Друштва упутиће одмах након ступања на снагу ове Одлуке интерни јавни позив свим радницима Друштва, ради изјашњавања да ли желе добровољни одлазак из Друштва уз исплату стимулативне отпремнине.
- (2) Радници се о свом добровољном одласку из Друштва могу изјаснити писаним путем у року одређеном интерним јавним позивом.
- (3) **Стимулативна отпремнина из става 1. овог члана износи _____**
- (4) Пристанку радника на добровољни одлазак из Друштва у складу са овим чланом не мора се удовољити уколико се ради о радницима који су због свог искуства, радних способности и стручности неопходни Друштву ради одржавања и унапријеђења процеса рада, као и у случају да радник ради на радном мјесту на које се не може распоредити други радник Друштва, што се утврђује на основу анализе Сектора за људске ресурсе и изјашњења непосредних руководиоца тих радника.
- (5) У случајевима из претходног става Управа разматра сваки појединачни пристанак радника и даје сагласност на добровољни одлазак, док у осталим случајевима добровољног одласка радника није потребна сагласност Управе.
- (6) Радници који се не пријаве за добровољни одлазак из Друштва, накнадно не могу оставити право на исплату стимулативне отпремнине, веће од максималног износа отпремнине утврђене у Закону о раду и Правилнику о раду.
- (7) Радници који испуњавају услове за пуну старосну или инвалидску пензију, или ће такве услове оставити до краја 2017. године не могу се изјашњавати о добровољном одласку из Друштва и по том основу не остварују права у складу са овом Одлуком.
- (8) Радник који је из Друштва отишао добровољно уз исплату стимулативне отпремнине у случају повратка у Друштво кроз ново запошљавање дужан је да врати пуни износ примљене отпремнине.

Члан 12.

Статус радника који након примјене ове Одлуке и извршеног распоређивања у складу са Правилником о организацији и систематизацији радних мјеста остану нераспоређени, рјешаваће се у складу са главом XI Закона о раду (чланови од 160. до 166.) и главе XII Правилника о раду (чланови од 102. до 106.).

Члан 13.

Код провођења ове Одлуке радницима се мора обезбиједити могућност улагања приговора, као и право да доставе одговарајуће документе који могу бити од значаја за њихов радно-правни статус у Друштву, уз минимални рок за те активности од 8 (осам) дана.

Члан 14.

Са овом Одлуком Управа Друштва упознаће и Надзорни одбор и Министарство саобраћаја и веза РС.

Члан 15.

Критеријуми и правила из ове Одлуке биће саставни дио и програма из члана 160. Закона о раду.

Члан 16.

Ова Одлука ступа на снагу 8 (осмог) дана од дана доношења.

Образложење

Скупштина акционара Жељезница РС а.д. Добој на својој 31. редовној годишњој сједници одржаној дана 07.12.2016. години, донијела је Одлуку о I (првим) измјенама и допунама Статута Жељезница РС а.д. Добој. Наведеним измјенама и допунама Статута извршене су организационе промјене у Друштву, дошло је до укидања Правних послова и Економских послова, те је успостављена нова унутрашња макроорганизација Друштва, која се састоји од Заједничких послова, којима управља и руководи генерални директор, истовремено и предсједник управе, те Послова инфраструктуре и Послова операција, којима управљају, руководе, и за рад истих одговарају извршни директори, истовремено и чланови управе.

Измјенама и допунама Статута извршено је и проширење надлежности и одговорности извршних директора, те пребацивање дијела надлежности и одговорности из Послова операција у Послове инфраструктуре (послови саобраћаја).

Наведене промјене регистроване су и у регистру пословних субјеката код Окружног привредног суда у Добоју, Рјешењем број: 60-0-Рег-17-000 087 од 15.02.2017. године.

У складу са наведеним организационим промјенама неопходно је било извршити и прилагођавање унутрашње организације и систематизације радних мјеста, те је Управа Друштва на својој редовној сједници одржаној дана 20. и 21. фебруара 2017. године донијела нови Правилник о организацији и систематизацији радних мјеста Жељезница РС а.д. Добој број: I-4. 3296/2017, који је ступио на снагу 03.03.2017. године. Наведеним Правилником у односу на организационе промјене, а према техничко – технолошком процесу рада у Друштву, дошло је до измјена и у хијерархијској организацији појединих послова, укидања појединих организационих јединица Друштва, укидања радних мјеста, смањења броја извршилаца на појединим радним мјестима, пребацивања појединих микроорганизациони јединица између послова Друштва, систематизације нових радних мјеста, измјена посебних услова за радна мјеста и сл.

Да би се извршило распоређивање радника запослених у Друштву на неодређено вријеме без дискриминације, поштујући у том смислу одредбе Закона о раду, Управа је у нормативном дијелу Правилника утврдила прелазни период од три мјесца за примјену истог, ради остављања довољно времена да се у оквиру Друштва пропишу јасни и недискриминирајући критеријуми и правила, према којима ће се извршити распоређивање радника у оквиру који су успостављени у новој унутрашњој организацији и систематизацији. У ове активности Управа у складу са Законом о раду укључује и синдикате, који имају могућност достављања мишљења, приједлога и сугестија, како би се дошло до што објективнијих критеријума.

Овом Одлуком о утврђивању правила и критеријума за распоређивање радника у складу са Правилником о организацији и систематизацији радних мјеста Жељезница РС а.д. Добој настоји се да се сви радници ставе у равноправан положај у односу на природу посла и услове под којима се ти послови обављају, водећи рачуна о заштити одређене категорије радника у складу са чланом 21. Закона о раду, те водећи рачуна и о потребама Друштва, успостављеним нивоима одговорности, као и могућности организовања редовних радних процеса.

У члану 2. Одлуке издвајају се категорије радника које се посебно штите законским одредбама, тако да се на њих не могу примјенити критеријуми и бодовање код распоређивања. Избор и именовања генералног директора и извршних директора, као чланова Управе и носилаца највеће одговорности у Друштву у оквирима унутрашње организације и систематизације радних мјеста врши Надзорни одбор, у складу са одредбама Закона о јавним предузећима („Сл. гласник РС“ број: 75/04 и 78/11), Законом о министарским, владиним и другим именовањима РС („Сл. гласник РС“ број: 41/03) и Статутом. Измјенама и допунама Статута додатно је појашњена улога чланова управе и на виши ниво дигнута њихова одговорност унутар Друштва, а посебно према вањским органима, у смислу кривичне, прекршајне и других видова одговорности. Имајући у виду чињеницу да су чланови управе у сваком погледу најодговорнија лица за рад послова којим управљају, овом Одлуком успоставља се принцип да они имају и могућност да самостално изаберу сараднике (ниже руководиоце и одговорна лица) са којима могу да успоставе најбољу сарадњу и који ће послове руковођења обављати у потпуности у складу са свим важећим прописима, на који начин би се спријечили пропусти који могу да проузрокују одговорност неког од чланова управе. У том смислу оправдано је да сваки члан управе има право да постави нижерангиране руководиоце, и да по том принципу и одговара, односно дијели одговорност за њихов рад. Наравно ти руководиоци морају да задовоље све опште и посебне услове прописане Правилником о организацији и систематизацији радних мјеста.

Као изузетак од примјене критеријума предвиђен је и добровољан одлазак радника из Друштва уз исплату стимулативне отпремнине, као и правило о нераспоређивању радника који у овој пословној години испуне услове за пуну старосну или инвалидску пензију према одредбама Закона о ПИО, што би у значајној мјери олакшало провођење распоређивања радника, те омогућило да број радника који се накнадно прогласи вишком, буде минималан.

Што се тиче самог распоређивања радника према оквирима успостављеним новим Правилником о организацији и систематизацији радних мјеста, утврђено је да се радници који са Друштвом имају закључене уговоре о раду на неодређено вријеме у складу са претходно важећим Правилником о организацији и систематизацији радних мјеста, поново распоређују на радна мјеста која нису укинута или промијењена новим Правилником, уколико за такво распоређивање испуњавају све прописане опште и посебне услове.

Основни разлог за ову одредбу било је схватање да би се према досадашњој судској пракси тешко оправдало поступање да на неком радном мјесту не распоредимо радника који је већ на том радном мјесту и испуњава све услове за распоређивање, а да се на исто радно мјесто доведе други радник. Изузетак се уводи само у случају да је на одређеним радним мјестима дошло до смањења броја извршилаца, када ће се само за таква радна мјеста

вршити примјена критеријума и бодовање, како би се између радника који испуњавају прописане услове, изабрали они који ће бити распоређени.

Код избора критеријума за бодовање, водило се рачуна о искуствима из Републике Србије и Републике Хрватске, и њиховим критеријумима код рјешавања питања вишка радника, а ти критеријуми су прилагођени и проширени у складу са потребама Жељезница РС и посебним категоријама радника (борци, ратни војни инвалиди, породице погинулих бораца, радници са смањеним радним способностима и сл.). Осим посебног бодовања појединих категорија радника или радника у посебним околностима, основни принцип бодовања је радни стаж радника, гдје се водило рачуна да се мора више вредновати радни стаж у оквиру система жељезница, те године живота радника, гдје се више бодова даје млађим радницима, јер старији радници већ имају значајне бодове по основу дужине радног стажа.

Остала питања регулисана Одлуком тичу се начина примјене, забране дискриминације, права на приговоре, учешће синдиката и сл. а о провођењу Одлуке у складу са законом и утврђеним правилима води рачуна Сектор за људске ресурсе, посебне комисије које ће бити формиране, и то све под надзором Управе Друштва, уз редовно и благовремено обавјештавање синдиката и радника о свим наредним корацима.

Првенствени циљ ове Одлуке је да се консензусом Управе, синдиката и радника, постигне најбољи, објективни и недискриминирајући оквир, по којем ће се радници Друштва распоредити у оквиру успостављене организације и систематизације радних мјеста, те да се створи могућност да се за све раднике који не буду распоређени или збринуте на други начин, ако се прогласе вишком, изради одговарајући програм збрињавања у складу са Законом о раду, уз поштовање правила да се у том случају раднику морају исплатити све заостале обавезе, отпремнина, те покушати различите друге моделе збрињавања (преквалификација, доквалификација, пензионисање, упућивање код другог послодавца и сл.).

Доставити:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

ПРЕДСЈЕДНИК УПРАВЕ
