

**АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО  
ЗА УПРАВЉАЊЕ ЈАВНОМ ЖЕЛЕЗНИЧКОМ ИНФРАСТРУКТУРОМ  
„ИНФРАСТРУКТУРА ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ“, БЕОГРАД**

**Број:** \_\_\_\_\_

**Дана:** \_\_\_\_\_ 2016. године

**Београд**

**ПЛАН ОПТИМИЗАЦИЈЕ БРОЈА ЗАПОСЛЕНИХ У  
АКЦИОНАРСКОМ ДРУШТВУ ЗА УПРАВЉАЊЕ ЈАВНОМ ЖЕЛЕЗНИЧКОМ  
ИНФРАСТРУКТУРОМ „ИНФРАСТРУКТУРА ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ“, БЕОГРАД  
У ПЕРИОДУ 2016. – 2020.**

**септембар, 2016. године**

## 1. Увод

Влада је Одлуком 05 број 023-7359/2015 од 2. јула 2015. године основала Акционарско друштво за управљање јавном железничком инфраструктуром „Инфраструктура железнице Србије“, Београд (у даљем тексту: Друштво), као друштво стипендијског дела имовине “Железнице Србије” акционарско друштво, чији је опис и попис утврђен Деобним билансом, као саставним делом Плана статусне промене „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд, издвајање уз оснивање нових акционарских друштава и уписом у регистар Агенције за привредне регистре дана 10.08.2015. године, исто је стекло својство правног лица и почело да послује.

У Друштву је у складу са Законом о железници, Законом о привредним друштвима, Законом о буџетском систему, утврђеном фискалном политиком Владе и другим прописима, утврђена пословна политика и приоритетни стратешки циљеви развоја. Друштво планира да одржи равнотежу између прихода и расхода, тј. тежиће повећању оперативне и финансијске ефикасности железничке инфраструктуре. Друштво ће користити средства на економичан и рационалан начин, у циљу смањења трошкова и повећања продуктивности железничке инфраструктуре, и постепеног повећавања ефикасности и продуктивности свог пословања. То ће се спровести кроз модернизацију управљања, као и кроз План оптимизације броја запослених.

Смањење броја запослених у Друштву које је потребно реализовати у периоду 2016.-2020. година је један од најважнијих сегмената наставка процеса реструктурирања како би се унапредила ефикасност Друштва и како би се оно позиционирало за пружање услуга високог квалитета. Консултантска кућа „Planet“ која је била ангажована да помогне Влади Републике Србије и „Железнице Србије“ а.д. са припремом препорука за побољшање институционалног и пословног учинка у железничком сектору је у документу „Финални извештај“ који је усвојила Радна група за управљање процесом реформе железнице Србије, дана 15.10.2015. године, предвидела смањење броја запослених у „Инфраструктура железнице Србије“ а.д. у периоду 2016.-2020. година за 3573.

У циљу спровођења активности на смањењу броја запослених крајем 2015. године формирана је Међуресорна радна група коју чине представници надлежних министарстава, менаџмент четири железничке компаније и представници синдиката.

У складу са свим наведеним, важно је напоменути да се све активности у циљу унапређења пословања спроводе у оквиру финансијских ограничења Друштва .

## 2. Циљеви

У оквиру циљева који се односе на реструктурирање јавних предузећа и друштава капитала, а који одређују и оквире пословања „Инфраструктура железнице Србије“ а.д., најважни су:

- наставак процеса реструктурирања Друштва;
- повећање пословне ефикасности и јачање финансијске дисциплине;
- смањење броја запослених ради довођења на оптималан број запослених који су неопходни за функционисање система и унапређење продуктивности;
- техничка и технолошка модернизација;
- очување стандарда запослених.

Пословодство Друштва полазећи од утврђене пословне политике и приоритетних стратешких циљева развоја Друштва, планира смањење броја запослених како је утврђено овим планом оптимизације броја запослених (у даљем тексту: План)

Циљеви оптимизације броја запослених у „Инфраструктура железнице Србије“ а.д. су:

- смањење директних и индиректних трошкова запослених, као један од елемената унапређења ефикасности, како би се обезбедила одрживост Друштва у дугорочном периоду;
- оптимизација броја запослених у извршној служби (запослени који непосредно учествују у вршењу железничког саобраћаја) и запослених за административне послове;
- унапређење/усклађивање квалификационе структуре запослених како би се обављала делатност Друштва које ће пословати у тржишно оријентисаном окружењу.

Реализација Плана ће се спровести узимајући у обзир следеће принципе:

- Напред поменути „Финални извештај“ усвојен од стране Радне групе за управљање процесом реформе железнице Србије, дана 15.10.2015. године којим се дефинишу препоруке за унапређивање институционалне и оперативне ефикасности железничког сектора.
- План ће се реализовати у току периода 2016-2020. године у складу са постепеном реализацијом мера за побољшање ефикасности у пословању. Оптимизација броја запослених извршиће се доношењем акта о организацији и систематизацији послова.
- План ће се спроводити у циљу постизања социјалне одрживости модела за смањење броја запослених. Очекује се да План заједно са системима шире социјалне заштите и политикама запошљавања које спроводи Влада, ублажи негативне социјалне утицаје оптимизације радне снаге, као и да има за циљ одржавање траженог нивоа задовољства запослених који настављају са својим радом.
- План ће се спровести тако да се одржи дугорочно партнерство руководства Друштва са синдикатима.

### **Спроведене мере за оптимизацију броја запослених**

У складу са Законом о буџетском систему који прописује да се са новим лицима не може заснивати радни однос ради попуњавања слободних, односно упражњених радних места до 31.12.2016. године, „Инфраструктура железнице Србије“ а.д није вршило пријем нових лица у радни однос.

Сходно томе, од оснивања Друштва (10.08.2015. године) до 31.07.2016. године број запослених је смањен за 167 природним одливом (старосна пензија, инвалидска пензија, смрт, отказ уговора о раду од стране запосленог и др.). Од 167 запослених, смањење од 125 запослених је реализовано у периоду између 1. јануара 2016. године и 31. јула 2016. године.

### **3. Планирана оптимизација броја запослених**

У складу са Програмом пословања за 2016. годину и на основу предвиђеног броја запослених до 2020. године, који је препоручен у Финалном извештају, чије налазе је усвојила Радна група за управљање процесом реформе железнице Србије, дана 15.10.2015. године, број запослених ће бити смањен за 3.573 у периоду 2016. - 2020. године.

На основу наведеног, оптимизација броја запослених у периоду 2016.-2020. године је планирана како следи:

	2016	2017	2018	2019	2020
Планирани број запослених на почетку године	9720	7962	6331	6251	6185
Планирано смањење броја запослених	1758	1.631	80	66	38
Планирани број запослених на крају године	<b>7962</b>	<b>6331</b>	<b>6251</b>	<b>6185</b>	<b>6147</b>

Очекује се да до краја 2020. године трошкови за запослене у Друштву буду смањени за око 39 % у поређењу са нивоом тих трошкова из 2015. године. То ће се одразити у облику укупне уштеде у периоду 2016.-2020. године у износу од око 9,6 милијарди динара. Очекује се да трошак за отпремнине не пређе износ од 2,59 милијарди динара.

#### 4. Структура запослених у „Инфраструктура железнице Србије“ а.д.

У прилогу 1 Плана за оптимизацију броја запослених, представљене су четири табеле са подацима о запосленима у Друштву на дан 31.12.2015.године. Табела 1А представља запослене према дужини стажа осигурања и квалификационој структури, а табела 1Б број запослених по годинама старости и квалификационој структури. Табела 2А приказује запослене по дужини стажа осигурања и квалификационој структури, за мушкарце, а 2Б број запослених по годинама старости и квалификационој структури за мушкарце. Табела 3А приказује запослене по дужини стажа осигурања и квалификационој структури – жене, а табела 3Б број запослених жена по годинама старости и квалификационој структури. Табела 4 приказује запослене по организационим деловима Друштва.

На основу ове информације, кључне карактеристике запослених у Друштву, се могу резимирати на следећи начин:

- **Старост:** 48% радне снаге је старије од 50 година а просечна старост је 48 година.
- **Степен стручне спреме:** 83% запослених има средњи степен стручне спреме или нижи, док 17% запослених има високо образовање.
- **Стаж осигурања:** 61% запослених има преко 25 година.
- **Пол:** Само 15% запослених чине жене.

У прилогу 2 приказан је број и пол запослених који испуњавају услове за пензију у периоду 2016. – 2020.година, на основу података Сектора за ИТ Друштва.

#### 5. Оптимизација броја запослених

На основу информација које су дате у тексту изнад, оптимизација броја запослених ће се спровести како би се испунили циљеви наведени у Одељку 2 Плана користећи следећи приступ:

##### 5.1 Начини за оптимизацију броја запослених

У даљем тексту су објашњене процедуре које ће се поштовати за сваки од начина који ће се користити за оптимизацију броја запослених.

За оптимизацију броја запослених ће се користити два начина:

- i. природни одлив
- ii. утврђивање вишка запослених у складу са чланом 153. -160. и чланом 179. став 5. тачка 1) због престанка потребе за обављањем одређеног посла или смањења обима посла услед технолошких, организационих и економских промена (у даљем тексту: вишак запослених).

### **5.1.1. Природни одлив**

Стратегија оптимизације запослених ће максимално користити могући природни одлив запослених. Због карактеристика запослених датих у тексту изнад, постоји потенцијал за оптимизацију запослених једним делом кроз природни одлив.

Према Закону о пензијском и инвалидском осигурању (члан 19.), запослени стиче право на пензију када наврше 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања или када стекну 45 година стажа осигурања. Изузетно, када запослена жена има најмање 15 година стажа осигурања, стиче право на пензију у 2016. са 61 годином, у 2017. са 61 годином и шест месеци, у 2018. са 62 године, у 2019. са 62 године и 6 месеци, а у 2020. са 63 година живота.

У 2016. години, 56 запослених ће се пензионисати јер ће напунити 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања. У максималној могућој мери, радна места која ослободе запослени који се пензионишу у 2016. години попуниће се премештајем запослених. Као резултат, како је напред наведено, прилив нових запослених ће се свести на минимум и биће строго контролисан у складу са Законом о буџетском систему који дефинише да се до 31.12.2016. године не може заснивати радни однос са новим лицима ради попуњавања слободних, односно упражњених радних места без сагласности тела Владе.

### **5.1.2. Технолошки вишак**

Послодавац ће у складу са чланом 153. Закона о раду и општим актом донети Програм решавања вишка запослених.

Поступак за утврђивање вишка запослених састоји се од следећих активности:

- Доношење Одлуке о покретању поступка утврђивања вишка запослених – **07.09.2016.** године;
- Објављивање Правилника о организацији и систематизацији послова којим су дефинисане настале организационе промене и утврђено на којим пословима је дошло до престанка потребе за радом запослених – **16.09.2016. године;**
- Ступање на снагу Правилника о организацији и систематизацији послова – **31.12.2016.** године;
- Предузимање мера за запошљавање запослених пре доношења Програма решавања вишка, у сарадњи са синдикатом и Националном службом за запошљавање (члан 154.) – **16.09.2016. године;**
- Утврђивање висине отпремнине у општем акту или уговору о раду – **26.09.2016. године;**
- Утврђивање предлога Програма решавања вишка запослених – **22.09.2016. године;**
- Утврђивање критеријума који ће се поштовати приликом утврђивања вишкова запослених и посебна заштита категорија, у сарадњи са синдикатима. Ови критеријуми треба да буду транспарентни, објективни и да се темеље на принципу недискриминације, а засниваће се на следећем: добровољност у складу са Програмом решавања вишка запослених, радни учинак, материјални положај запосленог, стаж осигурања, број деце до 26 година старости према којима запослени има обавезу издржавања (Прилог 5).

- Предлог програма решавања вишка запослених послодавац пре доношења, односно осам дана од дана утврђивања предлога доставља синдикату и Националној служби за запошљавање (члан 155. став 2.) – **23.09.2016. године**;
- Синдикат доставља мишљење у року од 15 дана од доставе предлога (члан 156. став 1), а Националне службе за запошљавање истом року доставља предлог мера у циљу да се спречи или на најмању меру смањи број отказа уговора о раду, односно обезбеди преквалификација, доквалификација, самозапошљавање и друге мере запошљавања вишка запослених (члан 156. став 2.) – **11.10.2016. године**;
- Обавештавање синдиката и Националне службе за запошљавање у вези са датим мишљењем и предлозима у року од осам дана (члан 156. став 3.) – **12.10.2016. године**;
- Доношење Програма решавања вишка запослених (члан 153. став 2.) са обавезном садржином прописаном Законом о раду (члан 155. став 1. тачка 7)) – **20.10.2016. године**;
- Отказ уговора о раду доношењем решења ако се запосленом не могу обезбедити друга права и исплата отпремнине у висини утврђеној општим актом или уговором о раду (чл. 158. и чл. 179. став 5. тачка 1)) пре отказа уговора о раду – **до 31.12.2016. године**;
- Престанак радног односа са датумом одређеним у решењу о отказу уговора о раду (члан 185. став 5.) **до 31.12.2016. године**;
- Остваривање права за случај незапослености код Националне службе за запошљавање под условима и на начин утврђен Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености – **у року од 30 дана од дана престанка радног односа.**

## 5.2. Временска динамика реализације

Гантограм за процедуру престанка радног односа (Прилог 3.)

## 5.3 Категорије запослених и припадајући пакет отпремнине који може да буде одговарајући

### 5.3.1. Природни одлив

До краја 2016. године 29 запослених ће напунити 65 година живота. Овој групи запослених припада отпремнина у складу са чланом 92. Колективног уговора, јер је основ за престанак радног односа члан 175. став. 1. тачка 5) Закона о раду.

### 5.3.2. Запослени којима престаје радни однос у складу са Програмом решавања вишка запослених

Ова категорија обухвата (i) запослене који испуњавају услов за пензију и (ii) запослене који не испуњавају услов за пензију. Пакети отпремнине који се доводе у везу са једном од ове две подкатеорије су представљене у даљем тексту.

Основица за утврђивање висине отпремнине је просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца, која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина (у даљем тексту: основица).

#### 5.3.2.1. Запослени који испуњавају услов за пензију

**Категорија 1.1:** Запослени који су стекли право или до краја 2016. године стичу право на старосну пензију.

Пакет отпремнине за ову категорију запослених износи пет основица, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од отпремнине утврђене Законом о раду.

Потенцијални број је 50 запослених.

**Категорија 1.2:** Запослени који су стекли право или до краја 2016. године стичу право на превремену старосну пензију и испуњавају услове из табеле.

Пакет отпремине 1.2 је приказан у табели, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од отпремнине утврђене Законом о раду.

Године живота	Стаж осигурања	Број бруто зарада	Број запослених који испуњавају услове у 2016.
М 55г 8м – 61;      Ж 55 – 57;	М40/Ж37	21	103
М 61 – 62;      Ж 57 – 58;	М40/Ж37	19	71
М 62 – 63;      Ж 58 – 59;	М40/Ж37	16	93
М 63 – 64;      Ж 59 – 60;	М40/Ж37	13	62
М 64 – мање од 65;      Ж 60 – мање од 61;	М40/Ж37	11	38
Укупно			367

Потенцијални број запослених који испуњавају услове за категорију 1.2 износи 367.

**Категорија 1.3:** Запослени који су стекли право или до краја 2016. године стичу право на превремену пензију, а који раде или су радили на радним местима на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем и испуњавају услове из табеле.

Пакет отпремине 1.3 за престанак радног односа запослених из Категорије 1.3 је приказан је у табели, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од отпремнине утврђене Законом о раду.

Године живота	Стаж осигурања, рачунајући и стаж осигурања са увећаним трајањем	Број бруто зарада
55 – 56	М40/Ж37	27
56 – 57	М40/Ж37	24
57 – 58	М40/Ж37	21
58 – 59	М40/Ж37	19
59 – 60	М40/Ж37	16

Запослени који испуњава услове из ове тачке а за кога се утврди да применом члана 20. Закона о пензијском и инвалидском осигурању (снижавање старосне границе) може да оствари право на старосну пензију утврђену у члану 19. Закона има право на пакет отпремнине 1.1.

Потенцијални број ове категорије запослених у овом тренутку није могуће исказати, с обзиром да је услове за оставирање права на пензију потребно проверити у сваком појединачном случају увидом у персонални досије и извршити проверу података у Фонду за пензијско и инвалидско осигурање.

### **5.3.2.2. Запослени који не испуњавају услов за пензију**

Категорија 2 - Запослени који не испуњава услов за пензију, може се одлучити за један од два понуђена пакета, у зависности од тога шта је повољније за запосленог.

#### **Пакет отпремнине 2.1**

Запослени има право на отпремнину у висини збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину, увећану за 50%.

#### **Пакет отпремнине 2.2**

Запослени има право на отпремнину у висини од 200 евра за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину, у динарској противвредности према средњем курсу НБС, на дан доношења Програма решавања вишка запослених, која не може бити нижа од висине отпремнине утврђене Законом о раду.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у смислу члана 147. Закона о раду.

Процењује се да је број запослених који треба да буду вишак по основу Категорије 2 - 1187 (уз претпоставку да ни један запослени из Категорије 1.3 неће бити вишак). У мери у којој се запослени из Категорије 1.3 одреде за програм отпремнина, број запослених из Категорије 2 ће се смањити.

Запосленом из категорије 1.1, 1.2, 1.3 или 2 који се не одреде за једну од понуђених опција биће исплаћена отпремнина у складу са Законом о раду.

Запослени који је утврђен као вишак, а не одреде се ни за један од понуђених пакета отпремнине има право на отпремнину у складу са Законом о раду.

Процена финансијских средстава за исплату отпремнина за реализацију овог Плана у 2016. години дата је у Прилогу 4.

## **6. Консултације са синдикалним организацијама и осталим заинтересованим странама**

Решењем министарке грађевинарства, саобраћај и инфраструктуре број: 06-00-00-823/2015-01-2 од 18.02.2016. године формирана је Међуресорна радна група за утврђивање критеријума за решавање вишка запослених у железничком сектору. Радну групу чине представници надлежних министарстава, менаџмент четири железничке компаније и синдикати.

У претходних осам месеци одржано је низ састанака Међуресорне радне групе и менаџмета четири железничке компаније са синдикатима ради дискусије и усаглашавања ставова у вези са критеријумима за утврђивање вишка запослених, начинима за смањење броја запослених и одговарајућим пакетима отпремнина.

Елементи Плана који се тичу процеса, критеријума и отпремнина биће јавни.

## **7. Управљање процесом**

Одговорност за спровођење поступка сноси Одбор директора, уз помоћ директора Сектора за план, реструктурирање и сарадњу са МФИ, директора Сектора за људске ресурсе и опште послове и директора Сектора за финансијско-рачуноводствене послове.



Стране надлежне за различите активности по основним фазама су:

- Доношење Плана оптимизације броја запослених који дефинише критеријуме и услове за престанак радног односа, и друге битне елементе за спровођење поступка – Скупштина Друштва;
- Доношење Одлуке о покретању поступка утврђивања вишка запослених – Одбор директора
- Објављивање огласа за пријаву запослених за престанак радног односа уз исплату отпремнине – Сектор за људске ресурсе и опште послове;
- Информисање запослених о свим аспектима престанка радног односа уз исплату отпремнина, пружање информација запосленима о поступку престанка радног односа уз различите опције пакета отпремнина и пружање информација о могућностима за поновно запошљавање у складу са програмима Националне службе за запошљавање – шефови чворних Секција у сарадњи са директорима Сектора, Директори Центара, Сектор за људске ресурсе и опште послове и Група за подршку запосленима;
- Прикупљање поднетих пријава за престанак радног односа и понуда обрачунатих износа отпремнине за сваког запосленог коме престаје радни однос – Сектор за људске ресурсе и опште послове и Сектор за финансијско-рачуноводствене послове;
- Потврда од стране извршних директора да су сагласни са пријавом запосленог у складу са критеријумима – извршни директори у координацији са Сектором за људске ресурсе и опште послове;
- Избор преосталих запослених за испуњење циља за решавање смањења броја запослених на основу критеријума за утврђивање вишка запослених – непосредни руководиоци организационог дела, извршни директори;
- Израда решења о престанку радног односа уз исплату отпремнине и обрачун висине отпремнине – Сектор за људске ресурсе људске и опште послове и Сектор за финансијско-рачуноводствене послове;
- Исплата отпремнине запосленима којима је престао радни однос – Сектор за финансијско-рачуноводствене послове.

У циљу подршке у горе описаном процесу, формираће се Група за подршку запосленима као и Тим за приговоре запослених. Група за подршку ће се састојати од представника репрезентативних синдиката, Сектора за људске ресурсе и опште послове, Сектора за правне послове и Сектора за финансијско-рачуноводствене послове.

Тим за приговоре ће радити у складу са дефинисаним процедурама код послодавца.

Задатак Групе за подршку запосленима је да информише запослене о свим аспектима престанка радног односа уз исплату отпремнине, да даје информације запосленима у вези са процедуром престанка радног односа уз исплату отпремнине и да даје информације у вези са могућностима новог запошљавања у складу са програмима Националне службе за запошљавање.

## **8. Поступак по приговорима**

Тим формиран од стране Одбора директора разматраће примену критеријума и утврдиће предлог листе.

Предлог листе се објављује на огласној табли Друштва и запослени могу у року од осам дана од дана објављивања поднети приговор на бодовање по утврђеним критеријумима.

Приговори ће се решавати према следећој процедури:

- Објављивање процедуре којом ће бити дефинисан поступак приговора запослених,
- Пријем приговора – запослени могу поднети приговор у року од осам дана од дана пријема одлуке,
- Анализа приговора и припрема предлога одговора од стране Тима за приговоре у року од осам дана од пријема приговора,

Након разматрања приговора, Тим коначну листу доставља Одбору директора.

На основу коначне листе, за запосленог за кога се не може обезбедити одговарајућа мера за ново запошљавање откаже се уговор о раду у складу са чланом 179. став 5. тачка 1) Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) уз исплату отпремнине.

## **9. Додатна помоћ запосленима**

У случају престанка радног односа у складу са чланом 179. став 5. тачка 1) Закона о раду а запослени испуњава услове за пензију прописане Законом о пензијском и инвалидском осигурању, не припада му накнада као незапосленим лицима у складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

Запослени који је проглашен технолошким вишком у складу са Програмом решавања вишка запослених имаће право на новчану накнаду, право на пензијско-инвалидско осигурање и здравствену заштиту у складу са Законом о запошљавању за случај незапослености.

## **10. Праћење смањења броја запослених**

Праћење спровођења овог плана ће се радити квартално. Сектор за људске ресурсе и опште послове ће припремити извештај за Одбор директора о: (i) броју запослених (ii) анализа резултата активности предвиђених Планом.

Овај извештај ће такође пратити и анализирати утицај спровођења Плана на карактеристике преостале радне снаге како би се утврдило да ли су потребне додатне мере (више прерасподеле, обуке, запошљавања, итд.).

За запослене чији ће уговор о раду бити отказан, Национална служба за запошљавање је задужена за организовање и праћење незапослених лица у складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености и Националним акционим планом за запошљавање.

## **11. Документација**

Сва документација која се тиче поступка, као и појединачна акта, чувају се у архиви послодавца и персоналним досијеима запослених. Ова документација нарочито обухвата:

- Одлуку Скупштине Друштва о доношењу Плана оптимизације броја запослених и Програм решавања вишка запослених;
- Одлуку Одбора директора о покретању поступка утврђивања технолошког вишка;
- Евиденцију о консултацијама са синдикатима;
- Оглас за пријаву запослених за престанак радног односа уз исплату отпремнине
- пријаве запослених;

- Решења о престанку радног односа уз исплату отпремнине;
- Доказе о исплати отпремнине;
- Сву осталу документацију која се односи на престанак радног односа уз исплату отпремнине.