

MINISTARSTVO OBRANE REPUBLIKE HRVATSKE

PROGRAM TRANZICIJE I ZBRINJAVANJA IZDVOJENOG  
OSOBLJA

PRIJEDLOG NACRTA PROGRAMSKOG DOKUMENTA

Zagreb, 31. siječnja 2002.

## SVRHA I SADRŽAJ DOKUMENTA

Svrha dokumenta je predstaviti programska rješenja u cilju osiguranja kvalitetne osnove za donošenje konačne odluke o tranziciji i zbrinjavanju viška djelatnog osoblja Ministarstva obrane Republike Hrvatske (u nastavku MORH), uključujući Oružane snage Republike Hrvatske (u nastavku OS RH).

Dokument "Program tranzicije i zbrinjavanja osoblja", predstavlja rezultat djelovanja Radne skupine MORH uspostavljene na osnovu odluke ministra obrane o operacionalizaciji Plana razvoja MORH i OS RH (Klasa: 023-03/01-02/01, Ur.br.: 512-01-01-389, od 27. srpnja 2001.). Ovu unutarnju Radnu skupinu čine predstavnici 12 različitih organizacijskih cjelina MORH i Glavnog stožera Oružanih snaga Republike Hrvatske (u nastavku GS OS RH).

Dokument "Program tranzicije i zbrinjavanja djelatnog osoblja" obuhvaća sljedeće cjeline:

|   |    |  |    |
|---|----|--|----|
| Uvod  | 03 |  |    |
| I. Poglavlje - Programski okvir   | 04 | II. Poglavlje - Procjena provedbenih uvjeta                          | 05 |
| I.1. Vizija   | 04 | II.1. Trenutačne poteškoće   | 06 |
| I.2. Ciljevi  | 04 | II.2. Pretpostavke   |    |
| I.3. Načela   |    | II.3. Kretanje brojčane veličine - zahtjevi za izdvajanjem           |    |
| III. Poglavlje - Ciljana skupina  | 07 | IV. Poglavlje - Mjere zbrinjavanja - Programi potpore                | 08 |
| III.1. Vojno osoblje  | 07 | IV.1. Osnovni programi potpore                                       | 11 |
| III.2. Civilno osoblje  | 07 | IV.2. Zakonski uvjetovani programi potpore                           | 14 |
|   |    | IV.3. Posebni programi potpore                                       | 15 |
|   |    | IV.4. Prioriteti - strategija provedbe programa                      |    |
|   |    | IV.5. Provedbeni dokumenti   |    |
| III. Poglavlje - Programski pristupi  | 16 | VI. Poglavlje - Zaključak  | 20 |
| V.1. Institucionalni pristup  | 16 |  |    |
| V.2. Ekonomski pristup  | 18 |  |    |
| V.3. Financijski pristup  | 18 |  |    |
| VII. Poglavlje - Prilozi  | 21 | VII. Poglavlje - Prilozi (nastavak)                                  | 27 |
| VII.1. Sažetak ispitivanja - Mišljenje djelatnih vojnih osoba o procesu preustroja (srpanj 2001.) | 21 | VII.5. Upitnik - Procjena prihvatljivosti pojedinih programa potpore | 29 |
| VII.2. Zažeti pregled zakonskih odredbi   | 24 | VII.6. Odgovornosti  | 30 |
| VII.3. Proces izdvajanja  | 25 | VII.7. Organizacija Tranzijanskog ureda                              | 34 |
| VII.4. Proces odabira   |    | VII.8. Raščlamba troškova  | 35 |
|   |    | VII.9. Provedbeni plan   | 36 |

---

## UVOD

---

### PROGRAMSKA POLAZIŠTA

Posredni zahtjev za izradom ovog dokumenta proizlazi iz "Programa rada Vlade Republike Hrvatske za razdoblje 2000. - 2004. godine", dokumenta koji opisuje program cjelovitih promjena u Republici Hrvatskoj (u nastavku RH) sa ciljem izgradnje demokratskog društva u sklopu Europske zajednice, pod sigurnosnim okriljem NATO.

Slijedeći smjernice Vlade, ministar obrane naložio je izradu "Plana razvoja MORH i OS RH" za isto vremensko razdoblje, prošireno sa smjericama do 2010. godine. Jedna od zadaća obuhvaćenih Planom je i smanjenje brojčane veličine djelatnog osoblja, kao sastavnog dijela ukupnog procesa smanjenja veličine oružane sile Republike Hrvatske. To će zahtijevati otpust određenog broja djelatnog osoblja, podjednako vojnog i civilnog. Ovu odluku će pratiti odgovarajući program tranzicije i zbrinjavanja djelatnih osoba (u nastavku Program).

Od početka, sljedeće organizacije su sudjelovale u izradi Programa:

- Hrvatski zavod za zapošljavanje;
- Ministarstvo rada i socijalne skrbi;
- Ministarstvo hrvatskih branitelja iz domovinskog rata;
- Ministarstvo financija;
- Ministarstvo obrta, malog i srednjeg poduzetništva;
- Ministarstvo prosvjete i športa;
- Ministarstvo znanosti i tehnologije;
- Ministarstvo gospodarstva.

Korišteni su slijedeći dokumenti:

1. Plan razvoja MORH i OS RH, dokument koji sadrži strateške smjernice razvoja obrambenog sustava Republike Hrvatske u razdoblju 2000. do 2010. godine;
2. Odluka ministra obrane o operacionalizaciji Plana razvoja MORH i OS RH (Klasa:023-03/01-02/01, Ur.br.: 512-01-01-389, od 27. srpnja 2001.);
3. Smjernice i savjeti Stručne skupine Gospodarske uprave NATO;
4. Zakon o službi u OS RH (NN 105/99);
5. Zakon o radu (NN 17/01);
6. Zakon o državnim službenicima i namještenicima (NN 27/01);
7. Zakon o pravima hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata i članova njihovih obitelji (NN 94/01);
8. Nacionalni program zapošljavanja;
9. Program stručnog osposobljavanja i zapošljavanja hrvatskih branitelja (Ministarstvo hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata)
10. Konačni prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o pravima iz mirovinskog osiguranja djelatnih vojnih osoba;
12. Odluka Vlade RH o unutarnjem ustrojstvu Ministarstva obrane (NN broj: 70/01);

---

## I. POGLAVLJE - PROGRAMSKI OKVIR

---

### I.1. VIZIJA

U idućih nekoliko godina oružane snage bit će preoblikovane u manju i djelotvorniju oružanu silu, sposobnu ispuniti svoje zadaće uz istovremeno osiguranje kompatibilnosti sa sigurnosnim sustavima zapadnih zemalja kao što je NATO savez.

### I.2. CILJEVI

- Pružiti potporu osoblju uključenom u proces smanjenja.
- Uporabiti osposobljeno, dobro organizirano i iskusno osoblje s primjerenim odnosom prema radu kako u obrambenom sustavu tako i u civilnom sektoru.
- Stvoriti djelotvorni i trajni sustav tranzicije i zbrinjavanja osoblja koje će biti primjenjivo i u budućnosti.
- Ispuniti sve zakonske obveze MORH kao poslodavca, te potaknuti prilagodbu zakonskih rješenja u svrhu osiguranja potpore cjelovitoj provedbi Programa.
- Djelotvorno uporabiti sredstva u provedbi Programa.
- Poticati zapošljavanje u RH kao dio ekonomskog razvoja.
- Unaprijediti ozračje povjerenja u oružane snage.

### I.3. NAČELA

I.3.1. PRAVEDNOST uključuje načelo otvorenosti, i jednak i pravedan pristup svakom pojedincu. Jedino osjetljiv, zakonit i otvoren pristup može osigurati uspjeh Programa. Osoblje koje će biti izdvojeno predstavlja nacionalni resurs kvalificiranog i iskusnog osoblja.

I.3.2. JEDINSTVO NAPORA podrazumijeva institucionalnu potporu Hrvatske Vlade i ostalih ministarstava.

I.3.3. TRANSPARENTNOST zahtijeva da sve informacije budu dostupne svom zainteresiranom osoblju i organizacijama na vrijeme.

I.3.4. RAVNOPRAVNOST podrazumijeva da su svi djelatnici dostupni za izdvajanje ili zadržavanje.

I.3.5. ORGANIZACIJSKA PRILAGODLJIVOST će se pokazati kroz sposobnost organizacije da se prilagodi promjenama, smjernicama i uvjetima uspješnog djelovanja.

I.3.6. NATJECANJE podrazumijeva da je proces odabira natjecateljski unutar grana, rodova i specijalnosti.

## **II. POGLAVLJE - PROCJENA PROVEDBENIH UVJETA**

### **II.1. TRENUTAČNE POTEŠKOĆE**

II.1.1 Stopa nezaposlenosti u RH je oko 21,5%. Trenutačni broj nezaposlenih je oko 395.000. Ovaj broj uključuje razvojačene hrvatske branitelje, njih oko 30.000 (podaci HZZ za mjesec prosinac 2001. godine). Uspjeh programa ovisi o radnim vještinama, sposobnostima i pozitivnom odnosu izdvojenog osoblja i dostupnih poslova na tržištu. Sredstva i osposobljavanje predstavljaju najveću zapreku uspješnoj provedbi Programa.

II.1.2. Postojeći mirovinski sustav je neodgovarajući i složen, i ne uvažava posebnosti vojne struke i organizacije. U tijeku je proces verifikacije prijedloga izmjena "Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o pravima iz mirovinskog osiguranja djelatnih vojnih osoba i ovlaštenih službenih osoba", koji se odnosi na ta pitanja.

II.1.3. Veliki broj osoba s ograničenom radnom sposobnosti nisu odgovarajuće pripremljene za poslove koji se traže na tržištu. Pristup ovim osobama krajnje je složen i osjetljiv.

II.1.4. Sustav tranzicije iz vojnog u civilno okruženje nije izgrađeno.

II.1.5. Odnosi s javnošću MORH-a nisu u potpunosti razvijeni i mogu imati izravan utjecaj na ravnopravnost civilnog zaposlenja te na pravovremeni protok informacija.

### **II.2. PRETPOSTAVKE**

II.2.1. Ukupnu brojčanu veličinu osoblja potrebno je umanjiti za oko 21.000 (14.500 vojnog i 6.500 civilnog) djelatnog osoblja (51% trenutne brojčane veličine) tijekom razdoblja 2001.-2005. (Plan razvoja MORH-a/GS OS-a, dokumenta koji sadrži strateške smjernice razvoja sustava obrane RH u razdoblju 2000. - 2010.)

II.2.2. Smanjenje snaga će zahtijevati djelotvorni program prijama novog osoblja.

II.2.3. Iz organizacijske strukture MORH doći će do izdvajanja slijedećih organizacijskih cjelina (Odluka Vlade o unutarnjem ustrojstvu Ministarstva obrane, NN broj: 70/01):

- a. Uslužni dio službe za gospodarenje (1.279 djelatnih osoba);
- b. Zrakoplovno-tehnički zavod (346 djelatnih osoba)
- c. Centri za obavješćivanje (492 djelatne osobe)

Kao rezultat tih smanjenja brojčana snaga će se smanjiti za 2.117 djelatnih osoba.

II.2.4. Prihvatit će se prijedlozi izmjena Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o pravima iz mirovinskog osiguranja djelatnih vojnih osoba i ovlaštenih službenih osoba. Istovremeno sa trenutkom donošenja ovog zakona u godini 2002., 2.998 osoba će biti dostupno za umirovljenje.

II.2.5. Bit će osigurana dostatna financijska sredstva za pokretanje početne faze provedbe Programa.

II.2.6. Vojna znanja i vještine stečene kroz vojni sustav obrazovanja ovjerit će se od strane Ministarstva obrazovanja i športa i Ministarstva znanosti i tehnologije.

II.2.7. Postojeći civilni sustav obrazovanja i osposobljavanja bit će dostatan za provedbu Programa.

II.2.8 Program će koristiti postojeću radnu mrežu regionalnih ureda Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i Ministarstva hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata.

II.2.9. Informacijski program će se razviti kao prvi korak Programa.

II.2.10. Proces procjene preostale radne sposobnosti (psihičke, tjelesne i zdravstvene spremnosti) uključit će sve osobe i provodit će se jednom godišnje.

### II.3. KRETANJE BROJČANE VELIČINE - ZAHTJEVI ZA IZDVAJANJEM

Smanjenje osoblja ostvarit će kroz:

1. Prirodni odljev djelatnog osoblja - Umirovljenje, ostali oblici (prekid djelatne službe na vlastiti zahtjev ili po sudskoj presudi, odnosno častan i nečastan otpust).

2. "Organizacijsko" izdvajanje - Ustrojbene cjeline koje nisu ključne djelatnosti MORH-a bit će izdvojene i privatizirane.

3. Izdvajanje viška zaposlenih - Otpust uz korištenje programa potpore tj. zbrinjavanja. Ovaj dio populacije osoblja koje se izdvaja predstavlja ciljanu skupinu Programa.

#### II.3.1. Projekcija kretanja brojčane\* veličine i zahtjeva za izdvajanjem

| Godine                             | 2002          | 2003          | 2004          | 2005          |
|------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>Početno stanje</b>              | <b>40.714</b> | <b>31.936</b> | <b>27.864</b> | <b>23.742</b> |
| Organizacijsko izdvajanje          | 2.117         | 0             | 0             | 0             |
| Broj umirovljenja                  | 2.998         | 490           | 615           | 790           |
| Ostali oblici prirodnog izdvajanja | 663           | 582           | 507           | 432           |
| Izdvajanje viška zaposlenih        | 3.000         | 3.000         | 3.000         | 3.000         |
| Ukupno godišnje izdvajanje         | 8.778         | 4.072         | 4.122         | 4.222         |
| <b>Konačno stanje</b>              | <b>31.936</b> | <b>27.864</b> | <b>23.742</b> | <b>19.520</b> |

\* Napomena: Prijam novog osoblja nije uključen u projekciju brojčane veličine.

Sukladno iznijetim pretpostavkama, ukupan broj osoba unutar kategorije viška zaposlenih iznosi oko 12.000 (3.000 godišnje) do kraja 2005. godine. Ovaj broj predstavlja približnu veličinu ciljane skupine Programa.

---

### **III. POGLAVLJE - CILJANA SKUPINA**

---

Ciljana skupina Programa uključuje osoblje koje je određeno kao višak zaposlenih i ne uključuje osoblje izdvojeno na temelju umirovljenja, organizacijskog izdvajanja, ili kroz druge spomenute oblike prirodnog izdvajanja. Ciljana skupina uključuje vojno i civilno osoblje.

#### **III.1. VOJNO OSOBLJE**

Izdvajanje vojnog osoblja nije vezano za organizacijske promjene. Sustav odabira počiva na načelu jednake dostupnosti i provodi se na godišnjoj osnovi. Proces odabira za izdvajanje/zadržavanje u djelatnoj službi bit će u skladu s propisanim kriterijima. (Prilog VII.4)

#### **III.2. CIVILNO OSOBLJE**

Civilno osoblje vežemo uz individualno i organizacijsko izdvajanje. Organizacijsko izdvajanje se temelji na planiranom statusu organizacije. Individualno izdvajanje se temelji na potrebama za određeno mjesto ili dužnost. Organizacijsko i individualno izdvajanje provodi se na godišnjoj osnovi.

---

## IV. POGLAVLJE - MJERE ZBRINJAVANJA - PROGRAMI POTPORE

---

Razlikujemo dvije različite kategorije otpusta: dragovoljno i nedragovoljno. Oblici dragovoljnog otpusta su:

- Redovno i prijevremeno umirovljenje
- Prekid djelatne službe na osobni zahtjev

Oblici nedragovoljnog otpusta su:

- Častan otpust po sili zakona
- Nečastan otpust po sili zakona

Otpust uslijed odabira za izdvajanje (višak zaposlenih) podjednako može imati osobine dragovoljnog i nedragovoljnog otpusta.

Ispitivanje pokazuje da je zapošljavanje najprihvatljiviji i najpogodniji rezultat programa tranzicije/zbrinjavanja (Prilog VII.5). U skladu s tim, programi potpore su usmjereni na osposobljavanje za novi posao i zapošljavanje.

Programe potpore možemo svrstati u nekoliko kategorija ovisno o uvjetima njihove uspostave, njihovom sadržaju, svrsi i dostupnosti:

a. Osnovni programi potpore

1. Program informacija/odnosa s javnošću
2. Tranzicijske radionice
3. Program osposobljavanja
4. Program savjetovanja i pomoći pri pronalaženju posla
5. Program svečanosti prilikom otpusta

b. Zakonski uvjetovani programi

6. Program redovnih otpremnina

c. Posebni programi potpore

7. Program kreditiranja poznatog poslodavca
8. Program posebnih otpremnina u svrhu samozapošljavanja
9. Program informacija o obrtu, malom i srednjem poduzetništvu
10. Program zapošljavanja u vladinim agencijama
11. Program zapošljavanja kod dobavlja i poslovnih partnera MORH
12. Program zapošljavanja u poduzećima u vlasništvu MORH/Vlada RH

d. Nacionalni program zapošljavanja

e. Program mjera stručnog osposobljavanja i zapošljavanja hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata

### IV.1. OSNOVNI PROGRAMI POTPORE

#### IV.1.1. PROGRAM INFORMACIJA

Ciljana skupina:

1. Unutarnje skupine:

a. Primarna skupina

- Osoblje odabrano za izdvajanje
- Članovi obitelji

b. Sekundarna skupina

- Cjelokupno djelatno osoblje MORH (OS RH)
- Lanac zapovijedanja i vođenja
- Sindikat državnih službenika i namještenika MORH

2. Vanjske skupine:

a. Primarna skupina

- Poslodavci



- Vladine organizacije
- Zemlje članice NATO-a i PfP
- b. Sekundarna skupina
  - Ukupna javnost
  - Nevladine organizacije

Opis programa - Program informacija neprekidno osigurava sve potrebne informacije za sve ciljane skupine. Ovaj program ima najviši prioritet zbog izravnog utjecaja na uspjeh Programa. Ciljani učinak je stvaranje povjerenja u program.

Djelatnosti: Oblici, metode i djelatnosti predstavljanja i prijenosa zahtjevanih informacija:

- Osobno (usmeno) kroz razgovore (zapovjedni lanac; personalna služba; mobilni savjetnički timovi);
- Tisak (članci, oglasi, poruke, novosti, itd.);
- Letci, brošure, vodiči;
- Plakati;
- "Otvorene" telefonske linije
- Internet stranice, e-mail upiti i odgovori, itd.
- Radio, TV i video program (javne rasprave, oglasi i poruke);
- Osobne poštanske pošiljke (izvješća, obavijesti, ponude, itd.);
- Odnosi s javnošću (konferencije za tisak, neposredni i telefonski kontakti; javne tribine);
- Svečanosti po završetku stručnog osposobljavanja, itd.

Informacije će biti na vrijeme i točne i imat će potporu MORH i Vlade RH.

Svrha programa: Izgraditi povjerenje i pružiti potporu svim ciljanim skupinama.

Procjena dugoročnih troškova: 2.800.000,00 HRK (≅ 373.333,00 EUR)

Procjena početnih troškova: 50.000,00 EUR

Financiranje: Vanjski resursi

Dostupnost: Program je dostupan svima.

#### IV.1.2. TRANZICIJSKE RADIONICE

Ciljana skupina: Sve osobe odabrane za izdvajanje.

Opis programa: Ovaj program provode savjetnički timovi putem savjetovanja, testiranja sposobnosti te uvježbavanja osnovnih vještina za pronalaženje posla (Točka VII.7.). U svakom trenutku mobilni timovi će biti na terenu sve dok za to postoji potreba tijekom ciklusa izdvajanja. Program se provodi na regionalnoj osnovi. Vojna organizacija osigurava infrastrukturu za djelovanje radionica. Provedba ovakvih tranzicijskih radionica trebala bi biti u roku od 30 dana od spoznaje o izdvajanju. To ostavlja dovoljno vremena osoblju da izrade svoje osobne planove osposobljavanja za svoju drugu karijeru. Ovaj projekt je timski i uključuje Ministarstvo obrta, malog i srednjeg poduzetništva; Hrvatski zavod za zapošljavanje; Ministarstvo rada i socijalne skrbi; Ministarstvo branitelja iz domovinskog rata i MORH.

Djelatnosti:

- Predstavljanje pojedinosti za svaki program potpore pojedinačno;
- Pružanje svih ostalih informacija vezanih uz proces izdvajanja;
- Upoznavanje sa trenutnim stanjem na tržištu rada;
- Pružanje savjeta pri odabiru programa potpore (oblika stručnog osposobljavanja i vrste posla);

- Razvoj vještine pronalaženja posla (izrada životopisa, način vođenja razgovora prilikom zapošljavanja, itd.);
- Testiranje osobnih sklonosti, vještina i sposobnosti;
- Predstavljanje informacija o pokretanju obrta, malog ili srednjeg poduzetništva;
- Priprema i izrada vlastitog tranzicijskog plana.

Svrha programa: Izrada osobnog plana tranzicije.

Procjena dugoročnih troškova: 9.000.000,00 HRK ( $\cong$  1.200.000,00 EUR)

Procjena početnih troškova: 100.000,00 EUR

Financiranje: Vanjski resursi

Dostupnost: Ovaj program je neprekidno dostupan svim osobama uključenim u proces izdvajanja.

#### IV.1.3. PROGRAM OSPOSOBLJAVANJA IZDVOJENOG OSOBLJA

Ciljana skupina: Osoblje odabrano za izdvajanje.

Opis programa: Ovaj se program izrađuje za profesionalno osposobljavanje odabranog osoblja. Odabir za profesionalno osposobljavanje se izrađuje sukladno potrebama tržišta i osobnim sklonostima. Odabiru profesionalnog osposobljavanja prethodit će testiranje osobnih sklonosti i sposobnosti tijekom tranzicijskih radionica. Nakon savjetovanja sa savjetnikom za profesionalnu orijentaciju, pojedinac će donijeti odluku o svojoj budućnosti podnoseći prijavu časniku za upravljanje karijerom u svojoj organizacijskoj cjelini. Nakon toga, osoba počinje osposobljavanje ovisno o dostupnosti i rasporedu odabranog nastavnog plana i programa. Program je zamišljen na regionalnoj osnovi uz uporabu postojećih civilnih školskih ustanova. Ovaj program je zajednički projekt MORH, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, Ministarstva znanosti i tehnologije, i Ministarstva obrazovanja i športa. Cijena ovog programa po osobi je 9.000,00 HRK (1.200,00 EUR)

Svrha programa: Osposobiti odabrano osoblje za posao na tržištu.

Procjena dugoročnih troškova: 108.000.000,00 HRK ( $\cong$  14.400.000,00 EUR)

Procjena početnih troškova: 600.000,00 EUR

Financiranje: Vanjski resursi

Dostupnost: Program je dostupan svima onima koji su uključeni proces izdvajanja.

#### IV.1.4. PROGRAM SAVJETOVANJA I PRUŽANJA POMOĆI PRI PRONALAZENJU POSLA

Ciljana skupina: Sve osobe odabrane za izdvajanje.

Opis programa: Hrvatski zavod za zapošljavanje i Ministarstvo hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata odredit će stručnjaka u svoje regionalne urede koji će pružati savjete i pomoć izdvojenom osoblju u traženju posla u civilnom sektoru.

Svrha programa: Pružiti pomoć u traženju posla.

Procjena dugoročnih troškova: 9.072.000,00 HRK ( $\cong$  1.209.600,00 EUR)

Procjena početnih troškova: 100.000,00 EUR

Financiranje: Vanjski resursi.

Dostupnost: Ovo je trajni program potpore, dostupan svima koji su uključeni proces izdvajanja viška osoblja.

#### IV.1.5. PROGRAM SVEČANOSTI PRILIKOM OTPUSTA

Ciljana skupina: Osoblje odabrano za izdvajanje.

Opis programa: Program posebno planiranih svečanosti te predstavljanje odgovarajućih informacija u vojnim, te u lokalnim civilnim medijima (npr. u mjestu prebivališta osobe uključene u izdvajanje). Kao osnova za razvoj ovog programa poslužit će postojeći pravilnik o svečanostima prilikom umirovljenja. Koncept svečanosti uključuje i dio koji se odnosi na uspješno okončanje stručnog osposobljavanja.

Svrha programa: Zahvala bivšim djelatnicima MORH/ OS RH

Procjena dugoročnih troškova: 4.500.000,00 HRK ( $\cong$  600.000,00 EUR)

Procjena početnih troškova: 50.000,00 EUR

Financiranje: Vanjski resursi

Dostupnost: Ovaj je program trajan i dostupan je svima koji su uključeni u proces izdvajanja.

### IV.2. ZAKONSKI UVJETOVANI PROGRAMI POTPORE

#### IV.2.1. PROGRAM REDOVNIH OTPREMNINA

Ciljana skupina: Osoblje odabrano za izdvajanje.

Opis programa: Ovaj se program temelji na Zakonu o radu i Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike (Prilog VII.2). Zagarantirana otpremnina "iznosi 65% prosječne mjesečne plaće za posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku godinu provedenu kod poslodavca. Prosječni iznos je 42.250,00 HRK ( $\cong$  5.633,00 EUR). U slučaju umirovljenja se isplaćuje sukladno Zakonu o radu i iznosi oko 16.000,00 HRK ( $\cong$  2.133,00 EUR) po osobi.

Svrha programa: Ispuniti zakonske obveze MORH kao poslodavca.

Procjena dugoročnih troškova: 585.288.000,00 HRK ( $\cong$  78.038.400,00 EUR)

Financiranje: Unutarnji resursi

Dostupnost: Program je dostupan svima koji ispunjavaju zakonske uvjete.

### IV.3. POSEBNI PROGRAMI POTPORE

#### IV.3.1. PROGRAM KREDITIRANJA POZNATOG POSLODAVCA

Ciljana skupina: Provjereni poslodavci koji žele proširiti svoje poslove.

Opis programa: Program uključuje besamatno kreditiranje poslodavca za zapošljavanje izdvojenog osoblja. Poslodavac mora jamčiti posao do isplate kredita. Ako uposlenik sam da otkaz poslodavac je dužan na njegovo mjesto zaposliti drugu osobu izdvojenu iz MORH-a. Iznos predviđenog kredita po zaposlenoj osobi ne bi prelazio 148.000,00 HRK ( $\cong$  19.733,00 EUR) što predstavlja cijenu stvaranja novog radnog mjesta u RH. Ovaj program je zajednički projekt Ministarstva obrta, malog i srednjeg poduzetništva; Ministarstva obrazovanja i športa i MORH.

Svrha programa: Stvaranje izvora unaprijed poznatih radnih mjesta za izdvojeno osoblje.

Procjena dugoročnih troškova: 133.200.000,00 HRK ( $\cong$  17.760.000,00 EUR)

Procjena početnih troškova: 200.000,00 EUR

Financiranje: Vanjski resursi

Dostupnost: Ovaj program je ograničen, prije svega dostupnim sredstvima.

#### IV.3.2. PROGRAM POSEBNIH OTPREMNINA U SVRHU SAMOZAPOŠLJAVANJA

Ciljana skupina: Osoblje odabrano za izdvajanje.

Opis programa: Ovo je program samozapošljavanja koji se temelji na posebnoj otpremnini u obliku nepovratnih financijskih sredstava. Iznos predviđene posebne otpremnine u prosjeku bi iznosio 74.000,00 HRK ( $\cong$  9,867.00 EUR), što predstavlja polovicu cijene stvaranja novog radnog mjesta u RH. On će ovisiti o godini prijama osobe u službu. Prioritet imaju zajednički projekti, što potiče kombiniranje otpremnine i ostalih osobnih sredstava. Cilj je stvaranje partnerstva - zajedničko pokretanje djelatnosti i usluga od strane više osoba uključenih u proces izdvajanja. Ovaj se program provedbeno veže uz program stručnog osposobljavanja, te uz projekt zatvaranja i prenamjene vojnih objekata i zemljišta. Nudi se mogućnost prenamjene i povlaštenog dugoročnog najma spomenutih objekata i zemljišta u cilju uspješnog početka i provedbe pojedinih poduzetničkih projekata, tj. stvaranje "poslovnih inkubatora". Uz postojeće poduzetničke programe koje nudi Ministarstvo obrta, malog i srednjeg poduzetništva, razvit će se i novi, prije svega oni koji uključuju usluge i proizvode koje MORH nabavlja izvana. U ovom slučaju mogućnosti su neograničene, a MORH bi nudio povlaštene ugovore za prvih godinu dana poslovanja, nakon čega bi se ovako stvorene tvrtke natjecale ravnopravno sa ostalim ponuđačima. To bi moglo imati velike koristi za obje strane jer su bivši djelatnici MORH-a najbolji stručnjaci za potrebe svojih bivših organizacija. Također, sukladno informacijama Ministarstva za obrt, malo i srednje poduzetništvo, pojedinci i skupine bi se mogle uključivati u već pokrenute projekte koji imaju velike potencijale za daljnji razvoj i širenje, ulažući vlastita novčana i druga sredstva. U suradnji sa spomenutim ministarstvom, program uključuje savjetodavne razgovore, seminare, savjetodavnu pomoć u izradi poslovnog plana, itd.

Svrha programa: Samozapošljavanje putem obrta, malog i srednjeg poduzetništva.

Procjena dugoročnih troškova: 310.800.000,00 HRK ( $\cong$  41.440.000,00 EUR)

Procjena početnih troškova: 600.000,00 EUR

Financiranje: Vanjski resursi

Dostupnost: Ovaj program je ograničen prvenstveno dostupnim financijskim sredstvima. Uvjet je prethodno uključivanje u program informacija o obrtu, malom i srednjem poduzetništvu. (IV.3.3.).

#### IV.3.3. PROGRAM INFORMACIJA O OBRTU, MALOM I SREDNJEM PODUZETNIŠTVU

Ciljana skupina: Osoblje prijavljeno za program posebnih otpremnina u svrhu samozapošljavanja.

Opis programa: Upoznavanje za trenutnim zakonskim i administrativnim okvirima, te cjelokupnim procesom pokretanja vlastitog obrta ili obiteljskog posla. Njime upravlja Ministarstvo obrta, malog i srednjeg poduzetništva. Ovaj će se program provoditi u okviru tranzicijskih radionica.

Svrha programa: Savjetovanje u svezi pokretanja vlastitog obrta.

Procjena dugoročnih troškova: 5.184.000,00 HRK ( $\cong$  691.200,00 EUR)

Procjena početnih troškova: 100.000,00 EUR

Financiranje: Vanjski resursi

Dostupnost: Ovaj program predstavlja stalnu potporu izdvajanju.

#### IV.3.4. PROGRAM ZAPOŠLJAVANJA U VLADINIM AGENCIJAMA

Ciljana skupina: Osoblje odabrano za izdvajanje.

Opis programa: Osiguranje posla u vladinim agencijama. Ukoliko dođe do takve mogućnosti, Vlada RH mora dati prioritet zapošljavanju izdvojenog osoblja MORH pod jednakim uvjetima. Ovaj program će obuhvatiti relativno mali broj mogućih zapošljavanja zahvaljujući činjenici da je isti proces smanjenja zaposlenih pokrenut u svim sastavnicama javnog sektora. Ovaj program se veže uz program osposobljavanja.

Svrha programa: Zapošljavanje osoblja odabranog za izdvajanje u drugim ministarstvima.

Procjena dugoročnih troškova: 88.800.000,00 HRK ( $\cong$  11.840.000,00 EUR)

Financiranje: Unutarnji resursi

Dostupnost: Ovaj je program dostupan svima.

#### IV.3.5. PROGRAM ZAPOŠLJAVANJA KOD DOBAVLJAČA I POSLOVNIH PARTNERA MORH

Ciljana skupina: Osoblje odabrano za izdvajanje.

Opis programa: Osiguranje posla u trgovačkim društvima koja posluju sa MORH kao glavni dobavljači (robe usluge, vojna industrija), sukladno obostranim poslovnim interesima i potrebama. Sudjelovanje od strane dobavljača neće predstavljati uvjet poslovanja već prednost pri ugovaranju poslova pod jednakim uvjetima. Već su uspostavljeni prvi kontakti s oko šezdesetak trgovačkih društava. Ovaj program je oblik aktivne politike zapošljavanja sličan onom koji provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje u okviru nacionalnog programa zapošljavanja. Ovaj je program usmjeren na osposobljavanje uz rad.

Svrha programa: Zapošljavanje kroz osposobljavanje kroz rad.

Procjena dugoročnih troškova: 266.400.000,00 HRK ( $\cong$  35.520.000,00 EUR)

Financiranje: Vanjski resursi

Dostupnost: Ovaj program je dostupan svima.

#### IV.3.6. PROGRAM ZAPOŠLJAVANJA U PODUZEĆIMA U VLASNIŠTVU MORH/VLADE RH

Ciljana skupina: Osoblje odabrano za izdvajanje.

Opis programa: Pojedini dijelovi MORH će se izdvojiti organizacijski, ali će nastaviti djelovati na otvorenom tržištu. Kako se u najvećem dijelu radi o uslužnim djelatnostima na području ugostiteljstva i turizma, postoji mogućnost njihovog rasta i zapošljavanja u bliskoj budućnosti. Ukoliko se pojavi potreba za novim radnim mjestima, MORH kao vlasnik i korisnik usluga zadržava pravo prioriteta pri zapošljavanju svojih djelatnika koji će biti izdvojeni tijekom sljedećih nekoliko godina. Program je provedbeno vezan uz stručno osposobljavanje.

Svrha programa: Zapošljavanje izdvojenog osoblja.

Procjena dugoročnih troškova: 88.800.000,00 HRK ( $\cong$  11.840.000,00 EUR)

Procjena početnih troškova: 100.000,00 EUR

Financiranje: Unutarnji resursi

Dostupnost: Ovaj program je dostupan svima.

*Napomena: Uz sve spomenute programe, namjera nam je koristiti postojeće programe zapošljavanja na nacionalnoj razini u onim slučajevima gdje Program ministarstva obrane neće biti dovoljan za iznalaženje odgovarajućeg rješenja (Nacionalni program zapošljavanja, te Program mjera stručnog osposobljavanja i zapošljavanja hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata).*

#### **IV.4. PRIORITETI - STRATEGIJA PROVEDBE PROGRAMA**

Provedba Programa će se temeljiti na načelu slijedne strategije sa stalnim povratom informacija i kroz slijedeće korake:

##### **IV.4.1. Umirovljenje, HRVI, bolovanja**

Jedini trajni oblik izdvajanja s kojim možemo odmah otpočeti je umirovljenje. U ovom slučaju ciljana populacija su svi pripadnici koji ispunjavaju redovite zakonske uvjete, a iz raznih razloga nisu umirovljeni, populacija pripadnika OS RH koji se nalaze na dugotrajnom bolovanju (oko 1.400) te HRVI na osnovu preostale radne sposobnosti (od ukupno 3.558 oko 418 djelatnih pripadnika ima invalidnost koja je jednaka, ili prelazi 50%). Iznijete brojke su iznimno velike i posljedica su činjenice da su hrvatske oružane snage nastale i razvijale se neposredno i tijekom izvođenja ratnih operacija u razdoblju od 1991. do 1995. godine.

Već je pokrenut proces procjene preostale radne sposobnosti za sve HRVI i osobe na dugotrajnom bolovanju u svrhu donošenja ocjene o ispunjavanju zdravstvenih kriterija poslova na kojima su raspoređeni. Ovo je u skladu i sa novousvojenim Zakonom o pravima hrvatskih branitelja iz domovinskog rata i članova njihovih obitelji, čijoj populaciji spomenuta skupina i pripada. Na osnovu donijete procjene preostale radne sposobnosti, osoblje će biti:

1. U slučaju pune radne sposobnosti (sposoban za rad), bit će uključeno u proces izdvajanja/zadržavanja.
2. U slučaju ograničene radne sposobnosti, proći će kroz postupak osposobljavanja i profesionalne rehabilitacije (upravlja Hrvatski zavod za zdravstveno i mirovinsko osiguranje).
3. U slučaju radne nesposobnosti, bit će umirovljeni.

##### **IV.4.2. Upravljanje informacijama**

Ažuriranje personalne baze podataka je ključno za postupak izdvajanja/zadržavanja jer se cjelokupni postupak odabira temelji na postojećem sustavu informacija.

Program informacija mora započeti kao prvi korak provedbe Programa.(IV.1.1.).

##### **IV.4.3. Proces odabira vojnog osoblja**

Postupak odabira se provodi putem odabirnih vijeća u skladu s uspostavljenim kriterijima (Prilog VII.4). Odabirna vijeća izrađuju listu za izdvajanje/zadržavanje.

##### **IV.4.4. Priprema odabranog osoblja**

Priprema će otpočinjati sa tranzicijskim radionicama, tijekom kojih će se pojedincu pružiti sve potrebne informacije o osposobljavanju i zapošljavanju. Tranzicijskim radionicama će upravljati mobilni stručni timovi.

Tranzicija je redovni dio personalnog životnog ciklusa (odabir, osposobljavanje za određeni posao dužnost/postavljenje), gdje je samo okruženje različito (civilna zajednica).

#### **IV.4.5. Stručno osposobljavanje i zapošljavanje izdvojenog osoblja**

Izdvojeno osoblje prolazi kroz postupak stručnog osposobljavanja (upravlja Ministarstvo obrazovanja i sporta i Ministarstvo znanosti i tehnologije) s ciljem zapošljavanja. Kvaliteta stručnog osposobljavanja je ključni dio Programa.

### **IV.5. PROVEDBENI DOKUMENTI**

1. Provedbeni plan programa smanjenja osoblja.
2. Pravilnik o izdvajanju osoblja.
3. Poslovnik o radu Odabirnog vijeća za izdvajanje/zadržavanje osoblja u OS RH
4. Pojedinačne odluke ministra obrane o provedbi pojedinih programa potpore, odnosno programskih mjera.
5. Pojedinačni ugovori o suradnji na provedbi programa između strateških partnera, vladinih ministarstava uključenih u provedbu.
6. Godišnje smjernice za provedbu Programa;
7. Godišnja lista izdvajanja/zadržavanja pripadnika OS RH;
8. Godišnji planovi umirovljenja;
9. Godišnji planovi raspodjele osoblja (premještaji);
10. Godišnji planovi promaknuća;
11. Godišnji planovi pristupa u OS RH;
12. Godišnji rasporedi izdvajanja odabranog osoblja (koji sadrže točne podatke za svaku osobu).

---

## V. POGLAVLJE - PROGRAMSKI PRISTUPI

---

### V.1. INSTITUCIONALNI PRISTUP

Uspjeh Programa zahtijeva zajednički napor i učinkovit sustav upravljanja.

#### V.1.1. Koordinacija i provođenje nadzora

Uspostavit će se međuagencijska koordinacija na različitim razinama. Na najvišoj razini je Među-ministarsko nadzorno vijeće, a na operativnoj razini, Međuministarsko operativno vijeće. Tranzicijski ured kao središnje administrativno tijelo (Prilog VII.7) svakodnevno će koordinirati aktivnosti unutar MORH i održavat će izravan kontakt s Međuministarskim nadzornim vijećem, Međuministarskim operativnim vijećem i odgovarajućim međunarodnim institucijama. Regionalni uredi Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i Hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata i zapovjedništva grupacija OS RH uspostaviti će radnu mrežu za provedbu Programa.

Kontrolni proces se vrši kroz provedbu kontrole Programa uključujući nadzor poštivanja propisanih smjernica i kriterija, nadzor postupka izdvajanja, i financijski nadzor. Tranzicijski ured je glavna agencija odgovorna za ovaj proces.

#### V.1.2. Odgovornosti

**Međuministarsko nadzorno vijeće** predstavlja najvišu razinu odgovornosti za provedbu Programa (u prvih 6 mjeseci održava sastanak jedanput mjesečno). Zadaća vijeća je osigurati upravljanje provedbom i neprekidnost potpore na državnoj razini. U sastav vijeća ulaze predstavnici slijedećih institucija: MORH, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Ministarstvo hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata, Ministarstvo financija, te Ministarstvo za obrt, malo i srednje poduzetništvo. Međuministarsko nadzorno vijeće nadzor ostvaruje kroz Međuministarsko operativno vijeće. Predsjedavajući Međuministarskog nadzornog vijeća je zamjenik Ministra obrane, a predstavnici će biti na razini pomoćnika ministara.

**Međuministarskim operativnim vijećem** predsjedava načelnik personalne službe MORH i ono uključuje operativnu razinu predstavnika iz svih organizacija uključenih u provedbu Programa. Ovo vijeće se sastaje jednom u tri mjeseca (u prvih 6 mjeseci održava sastanak jedanput mjesečno) sa sljedećim ciljevima:

- Raščlamba i revizija izvješća o dostignutom napretku u provedbi programa;
- Oblikovanje kratkoročnih smjernica djelovanja, uključujući utjecaj (prilagodbu) na kratkoročne planove vlastitih organizacijskih cjelina.

**Ministarstvo obrane** ustrojiti će **Tranzicijski ured** kao glavno koordinacijsko tijelo odgovorno za organizaciju rada i uspostavu Programa, sa slijedećim odgovornostima:

- Upravljanje cjelokupnim programom tranzicije i zbrinjavanja;
- Izrada godišnjih smjernica za izdvajanje osoblja;
- Osiguranje koordinacije između MORH i vanjskih organizacijskih cjelina uključenih u proces izdvajanja osoblja;
- Planiranje i programiranje djelatnosti izdvajanja osoblja;
- Upravljanje procesom odabira osoblja za izdvajanje;
- Nadzor nad cjelokupnim procesom izdvajanja osoblja (provedbom Programa);



- Prikupljanje podataka, uspostava i održavanje podatkovne osnove sa ciljem praćenja različitih vidova procesa izdvajanja osoblja kao što su, status osoblja, uporaba dobrobiti od strane pojedinaca uključenih u proces, troškovi svake pojedine djelatnosti, itd.;
- Izvješćivanje o statusu Programa;
- Pružanje pomoći pojedincima uključenim u proces izdvajanja;
- Organizacija i provedba tranzicijskih radionica;
- Potpora radu odgovarajućih razina odabirnih vijeća za izdvajanje/zadržavanje u OS RH.

**Ministarstvo obrane** će putem **Uprave za odnose s javnošću i informiranje** razviti i provoditi učinkoviti informativni program kao potporu Programu.

**Ministarstvo obrane** će putem **Uprave za financije i proračun** provoditi financijski nadzor provedbe Programa, pružajući detaljne podatke o troškovima na zajedničkim sastancima.

**Ministarstvo obrane** će putem **GS OS RH**:

- Osigurati ključne programske informacije o Programu;
- Prikupljati zahtjevane osobne podatke i njihovo ažuriranje u personalnom sustavu;
- Pružiti organizacijsku i logističku potporu mobilnim timovima pri provedbi djelatnosti tranzicijskih radionica;
- Uspostaviti i upravljati radom odgovarajućih razina odabirnih vijeća za izdvajanje/zadržavanje osoblja;

**GS OS RH** će sukladno potrebama izraditi posebne kriterije odabira za pojedinačnu granu, rod/struku i specijalnost. Zapovjednici u postrojbama i organizacijama, pravovremeno će predstaviti informacije o Programu.

**Ministarstvo hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata** će:

- Podnositi mjesečno izvješće i voditi dnevnu evidenciju osoba (sa statusom hrvatskog branitelja iz Domovinskog rata) uključenih u Program od okončanja osposobljavanja do pronalaska posla.
- Ažurirati bazu podataka osoblja;
- Neprekidno pružati savjete i pomoć pri ostvarenju programskih prava osoba koje su izdvojene sa statusom hrvatskog branitelja.

**Hrvatski zavod za zapošljavanje** će :

- Provoditi raščlambu tržišta rada i procjenu trenutačnih mogućnosti zapošljavanja u pojedinim granama gospodarstva te poduzetništvu (npr. samozapošljavanje);
- Dnevno pomagati Tranzicijskom uredu i izdvojenom pri uspostavi kontakta s poslodavcima;
- Dnevno pružati Tranzicijskom uredu i izdvojenom osoblju informacije o slobodnim radnim mjestima;
- Dnevno savjetovati i pomagati izdvojenom osoblju pri pronalaženju posla;
- Sudjelovati u organizaciji i radu Tranzicijskih radionica.

**Ministarstvo obrta, malog i srednjeg poduzetništva** će:

- Dnevno pružati stručnu pomoć izdvojenom osoblju pri izradi projekata samozapošljavanja;
- Pružati informacije o postojećim projektima obrta, malog i srednjeg poduzetništva;
- Organizirati seminare o poduzetništvu i savjetovati pojedince uključene u program samozapošljavanja;
- Sudjelovati u organizaciji i radu Tranzicijskih radionica.

**Ministarstvo znanosti i tehnologije / Ministarstvo prosvjete i športa** će:

- Predložiti dostupne oblike osposobljavanja koji bi bili u funkciji zapošljavanja izdvojenog osoblja;
- Osigurati potrebni broj mjesta za upis izdvojenog osoblja u programe osposobljavanja;
- Planirati i osigurati zahtijevane resurse za nesmetanu provedbu programa osposobljavanja.

**Ministarstvo financija** će osigurati financijska sredstva iz državnog proračuna i drugih izvora financiranja i nadzor nad provedbom Programa te će izrađivati financijske planove uz stalno pružanje informacija o izvršenju financijskih planova.

**Ministarstvo gospodarstva** će pružati informacije o strategiji gospodarskog razvoja RH kao i ulazne podatke za razvoj programa osposobljavanja i zapošljavanja osoba uključenih u izdvajanje.

**NATO** članice nastavljaju pružati, kroz bilateralnu suradnju koja će se tražiti putem odgovarajućih kanala, stručne savjete u tijeku provedbe Programa.

**Nevladine organizacije** će biti uključene u provedbu Programa i nadzor provedbe (npr. Udruge hrvatskih branitelja).

**Pojedinac** uključen u Program snosi odgovornost za planiranje svoje vlastite tranzicije uz institucionalnu potporu.

Struktura odgovornosti za Program nalazi se u Prilogu VII.6. gdje su prikazane sve operativne i koordinacijske veze između organizacija uključenih u proces.

## V.2. EKONOMSKI PRISTUP

Ciljevi:

- Promicati proaktivnu politiku stvaranja novih radnih mjesta
- Kroz zapošljavanje izdvojenog osoblja poboljšati gospodarski razvoj RH
- Koristiti postojeće uspješne investicijske programe (Ministarstvo obrta, malog i srednjeg poduzetništva, Ministarstvo branitelja iz Domovinskog rata i Hrvatski zavod za zapošljavanje), kao model za Program
- Povećati gospodarsku učinkovitost izdvojenih organizacija iz MORH
- Koristiti postojeće regionalne urede i mobilne timove (Hrvatski zavod za zapošljavanje, Ministarstvo branitelja iz Domovinskog rata, zapovjedništva grupacija OS RH)
- Kroz regionalni pristup zapošljavanju poticati regionalni gospodarski razvoj.
- Smanjiti vojni proračun na 2.2% hrvatskog BDP do 2003.

## V.3. FINANCIJSKI PRISTUP

### Unutarnje financiranje

U proračunu MORH za godinu 2002. financijska sredstva za Program nisu dodijeljena, ali MORH ima obvezu kao poslodavac osigurati redovnu otpremninu (Program redovnih otpremnina). Vlada HR će osigurati financijska sredstva za financiranje **Program zapošljavanja u vladinim agencijama i, Program zapošljavanja u poduzećima u vlasništvu MORH/Vlade RH.**

### Vanjsko financiranje

Potrebno je dodatno vanjsko financiranje kroz partnerstva sa organizacijama, nacionalnim i međunarodnim, izvan MORH-a. kao što je Svjetska banka i ostale međunarodne institucije koje se mogu poistovjetiti *in absentia*, s Paktom o stabilnosti.

Predlaže se da vanjskim sredstvima financira početne troškove **Programa infrastrukture** (Uspostava i rad Tranzicijskog ureda; Proces odabira osoblja), **Informativne programe** (Odnosi s javnošću; Program svečanosti prilikom otpusta; Program informacija o obrtu, malom i srednjem poduzetništvu), **Program profesionalnog osposobljavanja** (Tranzicijske radionice; Program osposobljavanja izdvojenog osoblja; Program savjetovanja i pomoć kod zapošljavanja), i dio **Programa zapošljavanja** (Program kreditiranja poznatog poslodavca; Program samozapošljavanja, i Program zapošljavanja kod dobavljača i poslovnih partnera MORH).

Dva prva stupca predstavljaju uistinu procjenu najviših troškova za 4-godišnji program. Međutim, MORH-ovi planeri smatraju da će rana faza provedbe s minimalnim početnim paketom provedbe, omogućiti da se pokažu pozitivni rezultati i da se pronađe dovoljno argumenata za daljnje financiranje (unutarnje i/ili vanjsko). U međuvremenu, srednjoročne i dugoročne procjene troškova bit će biti razmotrene kako prvi rezultati budu analizirani i shodno tome prilagođeni. Oni su stoga čista ilustracija veličine problema.

Nadalje, MORH će u proračun za obranu za 2003. godinu uključiti prijedloge za daljnje financiranje Programa.

### V.3.1. Procjena troškova Programa

| Program  | Iznos u HRK             | Iznos u EUR           | Početni troškovi EUR | Izvor*       |
|--|-------------------------|-----------------------|----------------------|--------------|
| <b>1. Programi infrastrukture</b>                                  | <b>46.731.120,00</b>    | <b>6.230.15,00</b>    | <b>200.000,00</b>    | <b>V</b>     |
| 1.1. Uspostava i rad tranzicijskog ureda                           | 14.731.120,00           | 1.964.149,00          | 103.500,00           | V            |
| 1.2. Proces odabira osoblja  | 32.000.000,00           | 4.266.666,00          | 96.500,00            | V            |
| <b>2. Informativni programi</b>                                    | <b>12.484.000,00</b>    | <b>1.664.533,00</b>   | <b>200.000,00</b>    | <b>V</b>     |
| 2.1. Odnosi s javnošću   | 2.800.000,00            | 373.333,00            | 50.000,00            | V            |
| 2.2. Program svečanosti prilikom otpusta                           | 4.500.000,00            | 600.000,00            | 50.000,00            | V            |
| 2.3. Program informacija o obrtu, malom i srednjem poduzetništvu   | 5.184.000,00            | 691.200,00            | 100.000,00           | V            |
| <b>3. Programi stručnog osposobljavanja</b>                        | <b>127.072.000,00</b>   | <b>16.942.933,00</b>  | <b>800.000,00</b>    | <b>V</b>     |
| 3.1. Tranzicijska radionica  | 9.000.000,00            | 1.200.000,00          | 100.000,00           | V            |
| 3.2. Osposobljavanje izdvojenog osoblja                            | 108.000.000,00          | 14.400.000,00         | 600.000,00           | V            |
| 3.3. Program savjetovanja i pomoći kod zapošljavanja               | 9.072.000,00            | 1.209.600,00          | 100.000,00           | V            |
| <b>4. Programi zapošljavanja</b>                                   | <b>1.473.288.000,00</b> | <b>196.438.400,00</b> | <b>900.000,00</b>    | <b>U / V</b> |
| 4.1. Program redovnih otpremnina                                   | 585.288.000,00          | 78.038.400,00         | U                    | U            |
| 4.2. Program kreditiranja poznatog poslodavca                      | 133.200.000,00          | 17.760.000,00         | 200.000,00           | V            |
| 4.3. Program samozapošljavanja                                     | 310.800.000,00          | 41.440.000,00         | 600.000,00           | V            |
| 4.4. Program zapošljavanja u Vladinim agencijama.                  | 88.800.000,00           | 11.840.000,00         | U                    | U            |
| 4.5 Program zapošljavanja kod dobavljača i poslovnih partnera MORH | 266.400.000,00          | 35.520.000,00         | 100,000              | V            |
| 4.6. Program zapošljavanja u poduzećima u vlasništvu MORH/Vlade RH | 88.800.000,00           | 11.840.000,00         | U                    | U            |
| <b>Ukupno</b>  | <b>1.659.575.120,00</b> | <b>221.276.681,00</b> | <b>2.100.000,00</b>  | <b>U / V</b> |

\*V = vanjsko financiranje, U = unutarnje financiranje, U/V = unutarnje/vanjsko financiranje

**Sveukupna sredstva potrebna za pokrivanje svih troškova: 1.659.575.120,00 HRK (≈221.276.681,00 EUR)**

**Sveukupna sredstva potrebna za pokrivanje početnih troškova : 2.100.000,00 EUR**

Sažeta struktura troškova slijedi (detalji su prikazani u Prilogu VII.8)

| Izvor            | Iznos u HRK             | Iznos u EUR           | Postotak % |
|------------------|-------------------------|-----------------------|------------|
| U -Unutarnji     | 762.888.000,00          | 101.718.400,00        | 46         |
| V - Vanjski      | 896.687.120,00          | 119.558.281,00        | 54         |
| <b>Sveukupno</b> | <b>1.659.575.120,00</b> | <b>221.276.681,00</b> | <b>100</b> |

### V.3.2. Dodatni financijski izvori

U budućnosti i paralelno s procesom rane provedbe Programa, MORH će izraditi program zatvaranja baza, prenamjene vojarni i vojne imovine i privatizacije. Financijska sredstva koja će se na taj način osigurati, bit će, nakon odobrenja vlade, namijenjena daljnjem financiranju Programa.

---

## VI. POGLAVLJE - ZAKLJUČAK

---

Izdvajanje/tranzicija vrlo je osjetljiv i emocionalni proces, koji ima snažan utjecaj na MORH. Ovaj proces će biti uspješan uspostavom razumljivih i mjerljivih standarda. Informacije unaprijed osigurane imat će za rezultat unutarnje povjerenje i javnu potporu.

Zajednički napor institucija je ključna. Programu je dan visok nacionalni prioritet i on nema alternative. Zapošljavanje izdvojenog osoblja je konačni cilj. Stručno osposobljavanje i zapošljavanje će udovoljiti zahtjevima tržišta rada. Nezaposlenost predstavlja ozbiljnu prijetnju provedbi Programa, stoga su napravljeni programi posebne potpore s ciljem poboljšanja procesa uspješnog zapošljavanja. Troškovi ovog procesa zapošljavanja relativno su visoki, ali oni predstavljaju više-ciljnu investiciju i pogodnosti (pojedinaac; tržište rada; gospodarstvo). Vlada RH nije u stanju u potpunosti financirati Program, stoga je potrebna vanjska pomoć. Uspjeh Programa će pružiti izdvojenom osoblju najbolju priliku za zapošljavanje i na taj način osigurati uspješnu tranziciju.

---

## VII. POGLAVLJE - PRILOZI

---

### VII.1. SAŽETAK ISPITIVANJA (ANKETE) O STAVOVIMA DJELATNIH VOJNIH OSOBA O PREUSTROJU (SRPANJ 2001.)

- 
- Ugled vojničkog zanimanja razmjerno je nizak.
- Većina želi ostati u službi jer smatra da ima pogodnosti koje drugdje ne mogu dobiti.
- Dvije trećine anketiranih daje relativnu potporu procesu izdvajanja (najmanja je potpora od strane vojnika bez čina).
- Programi potpore su opće prihvaćeni.
- Individualni pristup je također opće prihvaćen.

Rangiranje kriterija za odabir:

1. Sudjelovanje u Domovinskom ratu
2. Godine službe u OS RH
3. Vojna izobrazba
4. Civilna izobrazba
5. Zdravstvena sposobnost
6. Psihofizička sposobnost
7. Tjelesna spremnost
8. Godine života
9. Posebne vještine
10. Službene ocjene
11. Nagrade u službi
12. Odličja
13. Poznavanje stranih jezika
14. Čin

Rangiranje oblika zbrinjavanja:

1. Zadržavanje trenutnog stanja
2. Umirovljenje
3. Zapošljavanje
4. Prevođenje u djelatnu pričuvu\*
5. Otpust uz otpremninu
6. Kredit uz samozapošljavanje
7. Otpust i samostalno traženje posla (sasvim neprihvatljivo)

\* Napomena: Sustav djelatne pričuve još nije razvijen u Hrvatskoj.

### VII.2. SAŽETI PREGLED ODGOVARAJUĆIH ZAKONSKIH ODREDBI

#### VII.2.1. Zakon o državnim službenicima i namještenicima

##### **XII. RASPOLAGANJE**

##### **Članak 103.**

- Ukoliko se ukine državno tijelo, službenike preuzima ono tijelo koje preuzima i obavljanje poslova
- U slučaju da nema slobodnih radnih mjesta službenici se stavljaju na raspolaganje Vladi RH

- U slučaju kada se ukida tijelo a poslove ne preuzima nitko, službenici se stavljaju na raspolaganje Vladi rješenjem nadležnog ministra za poslove državne uprave
- Raspolaganje traje najdulje tri mjeseca, nakon toga otkaz
- Otkazni rok i otpremnine sukladno općim propisima iz Zakona o radu

## **VII.2.2. Zakon o radu**

### ***XV. PRESTANAK UGOVORA O RADU (članci 103. do 122.)***

#### ***Redoviti otkaz ugovora o radu (članak 106.)***

#### ***Izvanredni otkaz ugovora o radu (članak 107.)***

#### ***Otkazni rok - ovisno o vremenu radnog odnosa kod trenutnog poslodavca:***

- za 10 godina otkazni rok je 4 mjeseca
- za 5 godina otkazni rok je 3 mjeseca
- za 2 godine otkazni rok je 2 mjeseca
- za 1 godinu otkazni rok je 1 mjesec
- za manje od godinu dana otkazni rok je 2 tjedna

#### ***Prava tijekom otkaznog roka (članak 113.)***

- Ukoliko se ugovor otkazuje uslijed kršenja obveza iz radnog odnosa otkazni rok je upola kraći.
- Ukoliko se radni odnos prekine prije isteka otkaznog roka radnik ima sva prava kao da je radio četiri sata tjedno tijekom otkaznog roka radnik može tražiti drugi posao.
- Ako radnik sam otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti dulji od 1 mjeseca.

#### ***Otpremnina (članak 118.)***

- Otpremnina ne može biti manja od jedne polovine prosječne mjesečne plaće za tri posljednja mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku godinu provedenu kod poslodavca.

#### ***Program zbrinjavanja viška radnika (članak 119.)***

- Pri izradi poslodavac je dužan savjetovati se sa radničkim vijećem.
- Poslodavac je dužan na vrijeme dostaviti radničkom vijeću sve odgovarajuće podatke (razloge za otkaze, broj i vrstu radnika koji će biti obuhvaćeni, te o roku u kojem će se provoditi otkazi).
- Ako radničko vijeće nije utemeljeno, poslodavac se mora savjetovati sa nadležnom službom zapošljavanja (HZZ).

#### ***Obvezni sadržaj programa zbrinjavanja viška radnika (članak 120.)***

- Razlozi nastanka viška radnika.
- Mogućnosti promjena u tehnologiji i organizaciji rada s ciljem zbrinjavanja viška radnika.
- Mogućnost zapošljavanja radnika na druge poslove.
- Mogućnost pronalaženja zapošljavanja kod drugog poslodavca.
- Mogućnost prekvalifikacije ili dokvalifikacije radnika.
- Mogućnost skraćivanja radnog vremena
- Radnici i služba zapošljavanja moraju biti obaviješteni o programu najmanje 8 dana nakon donošenja programa.
- Otkaze se ne smije donositi prije nego li se program zbrinjavanja dostavi nadležnoj službi zapošljavanja (služba se očituje o programu i može ga odgoditi najdulje tri mjeseca u cijelosti ili pojedine njegove dijelove).

### **VII.2.3. Zakon o službi u OS RH**

#### ***Djelatnoj vojnoj osobi prestaje služba:***

- Po sili zakona (mirovina, kazna zatvora dulje od 6 mjeseci, ocjena "ne zadovoljava", odbijanje premještaja)
- 20 godina efektivno u gardijskim postrojbama.
- Zdravstvena nesposobnost za DVS
- Na temelju osobne zamolbe.
- Izricanje stegovne kazne prestanka službe.

#### ***Stavljanje na raspolaganje:***

- Ako nakon ukidanja ustrojbenog mjesta ne može biti raspoređen, ako je zdravstveno nesposoban za dužnost koju obnaša, a ne može biti raspoređen na drugu dužnost
- Najdulje 6 mjeseci (nakon isteka ovog roka prestaje DVS)

### **VII.2.4. Zakon o pravima hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata i članova njihove obitelji**

#### ***Prednost pri zapošljavanju (članak 38.)***

(1) Tijela državne uprave, tijela sudbene vlasti i druga državna tijela, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, javne službe, izvanproračunski fondovi, te pravne osobe u vlasništvu ili pretežitom vlasništvu Republike Hrvatske obvezni su pri zapošljavanju pod jednakim uvjetima dati prednost nezaposlenom i to sljedećim redoslijedom:

1. Djetetu poginuloga hrvatskog branitelja bez oba roditelja.
2. HRVI iz Domovinskog rata.
3. Članu obitelji poginuloga hrvatskog branitelja iz Domovinskog rata.
4. Hrvatskom branitelju iz Domovinskog rata.

Pravo prednosti pri zapošljavanju ostvaruje se redoslijedom od točke 1. prema točki 4.

(2) Prednost pri zapošljavanju za osobe iz stavka 1. ovoga članka predviđet će se kolektivnim ugovorima i s drugim gospodarskim subjektima.

(3) Poslodavac je oslobođen plaćanja doprinosa na plaću kod zapošljavanja osoba iz stavka 1. ovoga članka u roku godinu dana od dana njihovog zaposlenja uz uvjet da u tom roku ne otpusti drugog zaposlenika ili mu ne otkáže ugovor o radu.

(15) Prednost pri zapošljavanju iz stavka 1. ovoga članka može se ostvariti samo jednokratno, osim u slučajevima zasnivanja radnog odnosa na određeno vrijeme, a ne mogu ga ostvarivati osobe kojima je radni odnos prestao njihovom krivicom (otkaz ili sporazumni prestanak radnog odnosa).

#### ***Prvenstveno pravo na zakup poslovnog prostora (članak 39.)***

(1) Općine, gradovi, županije, Grad Zagreb i Republika Hrvatska te pravne osobe u njihovu vlasništvu ili pretežitom vlasništvu obvezni su na sklapanje ugovora o zakupu poslovnog prostora za obrtničku ili samostalnu profesionalnu djelatnost ako sudjeluju u javnom natječaju i udovolje uvjetima iz najpovoljnije ponude:

1. Sa članom obitelji poginuloga hrvatskog branitelja.
2. Sa HRVI iz Domovinskog rata.
3. Sa hrvatskim braniteljem iz Domovinskog rata.

(2) Osobe iz stavka 1. ovoga članka imaju prvenstveno pravo na sklapanje ugovora o zakupu poslovnog prostora ako nisu korisnici mirovine ostvarene po ovome Zakonu.



(3) Poslovni prostor na kojem je zasnovan zakup na temelju uvjeta iz ovoga članka, ne može se dati u podzakup.

(4) Ugovor o zakupu sklopljen protivno odredbama ovoga članka ništavan je.

(5) Na pitanja koja se odnose na zasnivanje i prestanak zakupa poslovnog prostora te međusobna prava i obveze ugovornih strana koja nisu uređena ovim člankom primjenjuje se Zakon o zakupu poslovnog prostora.

(6) Prednost pri zakupu poslovnog prostora može se ostvariti samo jednokratno.

***Carinske i porezne olakšice (članak 47.)***

(1) Bračni drug, punoljetna djeca i roditelji poginuloga hrvatskog branitelja iz Domovinskog rata, HRVI iz Domovinskog rata i hrvatski branitelj oslobođen je od plaćanja carine i posebnog poreza pri uvozu ili kupnji strojeva i opreme za obavljanje gospodarske djelatnosti, odnosno samostalne profesionalne djelatnosti, ili radi uloga u trgovačko društvo u kojem su većinski vlasnici, sukladno posebnim propisima.

(2) Carinske i porezne olakšice iz stavka 1. ovoga članka mogu se koristiti samo jednokratno.

(3) Ministarstvo hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata obvezuje se osobama iz stavka 1. ovoga članka nadoknaditi sredstva koja su platila pri uvozu ili kupnji strojeva i opreme u visini iznosa poreza na dodanu vrijednost.

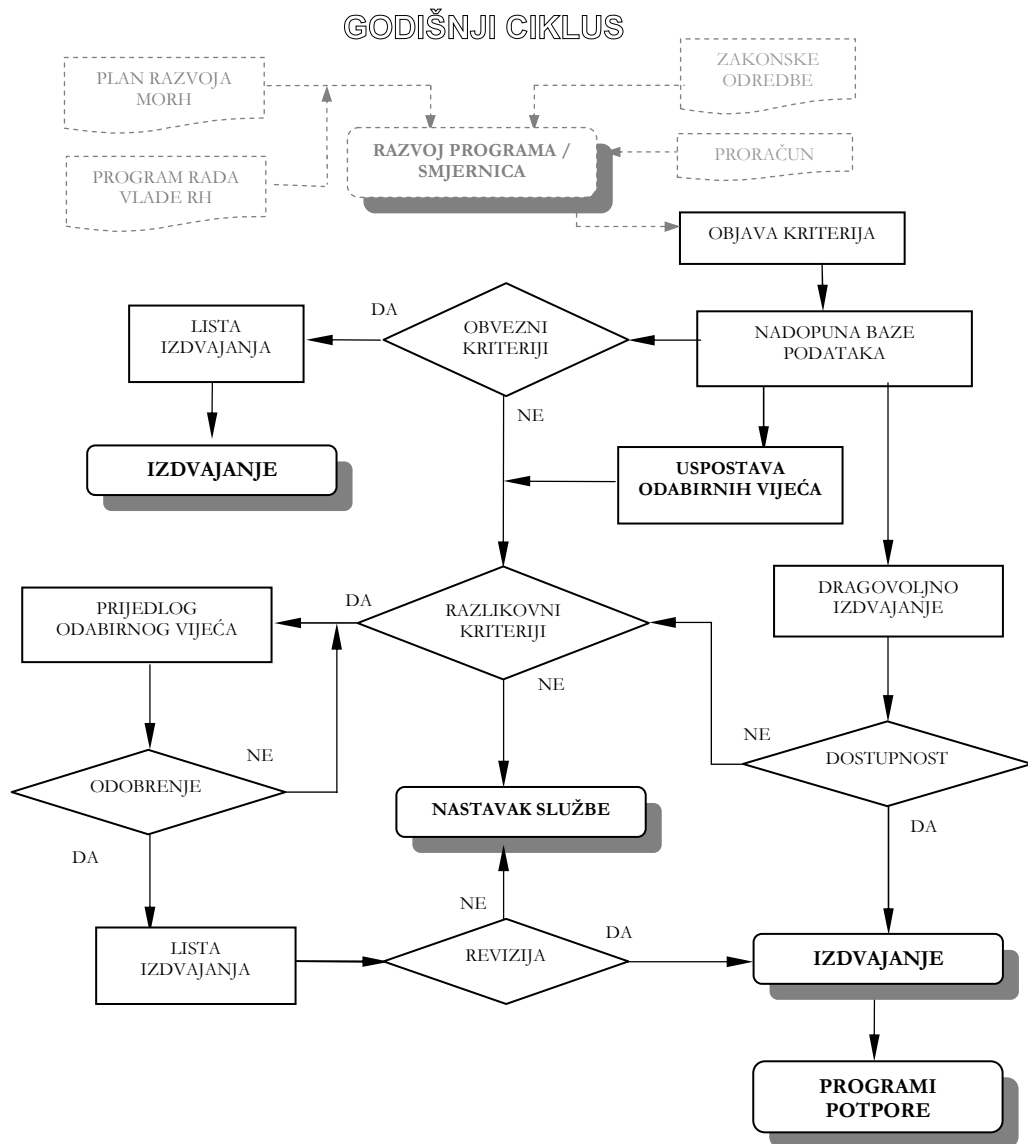
(4) U ostvarivanju prava iz stavka 1. ovoga članka primjenjuju se odredbe iz članka 46. stavka 5. i 6. ovoga Zakona.

(5) Evidenciju o korištenju prava iz stavka 1. ovoga članka vodi nadležni ured državne uprave u jedinici područne (regionalne) samouprave, odnosno nadležno upravno tijelo Grada Zagreba.

***Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike (članak 59.)***

Službenik (namještenik) ima pravo na otpremninu u visini 65% prosječne mjesečne plaće isplaćene u zadnja tri mjeseca za svaku godinu radnog staža ostvarenog u državnoj službi.

### VII.3. PRIKAZ PROCESA IZDVAJANJA



## VII.4. PROCES ODABIRA

### VII.4.1. Kriteriji

1. **BEZUVJETNI ILI "OBVEZNI KRITERIJI"** su oni kriteriji koje moraju zadovoljiti sve djelatne vojne osobe. Ako se ovi kriteriji ne zadovolje, izdvajanje je neminovno uz dostupnost programa potpore.

Bezuvjetni kriteriji su:

- zdravstvena sposobnost
- tjelesna spremnost.

2. **RAZLIKOVNI ILI "KRITERIJI TEŽINE"** koji prave razliku među osobljem iste kategorije čina, i specijalnosti. Lista za izdvajanje/zadržavanje bit će sačinjena sukladno ovim kriterijima:

- Domovinski rat;
- Vrijeme u službi u MORH (OS RH);
- Uspješnost u karijeri;
- Vojna izobrazba;
- Civilna izobrazba;
- Vojna izobrazba u inozemstvu;
- Funkcionalna vojna izobrazba (samo časnici);
- Poznavanje stranog jezika (svjetski jezici);
- Socijalni status;
- Starosna dob (model karijere);
- Ugovorne obveze između MORH i pojedinca.

*Napomena: Spomenuti kriteriji nisu navedeni po redoslijedu važnosti. Pravilnikom o izdvajanju osoblja (IV.5.9) će se regulirati kriteriji. Kriterij uspješnosti u karijeri ima dvojak karakter - predstavlja u isto vrijeme i obvezni kriterij. Osobi ocijenjenoj ocjenom "ne zadovoljava", prestaje služba temeljem Zakona o službi u OS RH.*

### VII.4.2. Odabir

Primijenit će se načelo jednake dostupnosti, što znači da su svi dostupni za odabir za izdvajanje/zadržavanje temeljem propisanih kriterija. Ocjenjivanje (bodovanje) za zadržavanje/izdvajanje vršit će se unutar točno određenih skupina osoblja koje su određene sljedećim elementima:

- granom, rodom/strukom i specijalnošću;
- činom, kategorijom

Koristit će se kombinacije dvaju sustava u procesu odabira: automatskom obradom podataka i temeljem rada Odabirnog vijeća. U oba slučaja, osnova je provjerena i cjelovita personalna baza podataka koja bi poslužila za pojedinačno ocjenjivanje svake osobe sukladno oblikovanim kriterijima unutar pripadajuće kategorije osoblja. U svrhu osiguranja ove činjenice, nakon objave svih potrebnih informacija o Programu, objavit će se vremenski rokovi za dostavu i nadopunu svih potrebnih podataka. Jednostavniji i vremenski kraći proces bi se zasnivao na informatičkoj obradi, dok je Odabirno vijeće humaniji oblik donošenja odluke o zadržavanju/izdvajanju iz vojne organizacije. Ovaj proces bi bio dugotrajniji, ali manje podložan pogreškama. Odabirna vijeća koristit će u svom radu Poslovnik o radu Odabirnih vijeća (IV.5.). Za svaki čin, odnosno kategoriju osoblja formira se odabirno

vijeće. Sastav i rad vijeća bi bio tajna dok bi rezultati bili otvoreni u najvećoj mogućoj mjeri, te predstavljeni u obliku liste odabira za izdvajanje/zadržavanje. Dinamika izdvajanja prati propisanu veličinu i ustroj snaga. Nakon određivanja liste za izdvajanje/zadržavanje ona bi se dostavila stožerima i zapovjedništvima odgovarajućih organizacijskih cjelina (postrojbi) uz točnu naznaku onih imena koja će biti uključena u proces tranzicije i zbrinjavanja osoblja. Posebnim planom izdvajanja naznačit će se uz svaku osobu datum izdvajanja. I ovaj plan će biti unaprijed dostupan kroz lanac zapovijedanja, svima uključenim u proces izdvajanja. Osiguravajući pravovremenu informaciju, osoblju se daje vrijeme potrebno za brzo savladavanje ovog stresnog trenutka te ih usmjerava na donošenje odluke o programima potpore koji im najviše odgovara.

## VII.5. UPITNIK - PROCJENA PRIHVATLJIVOSTI POJEDINIH PROGRAMA POTPORE

|  |
|--|
| <b>PROGRAM SMANJENJA OSOBLJA U MORH (OS RH) - UPITNIK</b>  |
| <p><b>CILJEVI:</b></p> <p>#Prikupiti informacije o prihvatljivosti predloženog koncepta programa smanjenja oružanih snaga RH</p> <p>#Stvoriti sliku, odnosno oblikovati uzorak osoblja za pripadajuću kategoriju</p> <p>#Procijeniti prihvatljivost kriterija odabira i programa potpore za pojedinu kategoriju osoblja</p> <p><b>SVRHA:</b></p> <p>#Sukladno procjeni prihvatljivosti, prihvatiti, prilagoditi ili odbaciti pojedine programe potpore, te dodijeliti prioritete primjene</p> <p style="text-align: center;"><i>Upitnik nije usmjeren na pojedinca i ne predstavlja izvor informacija za odabir.</i></p> |

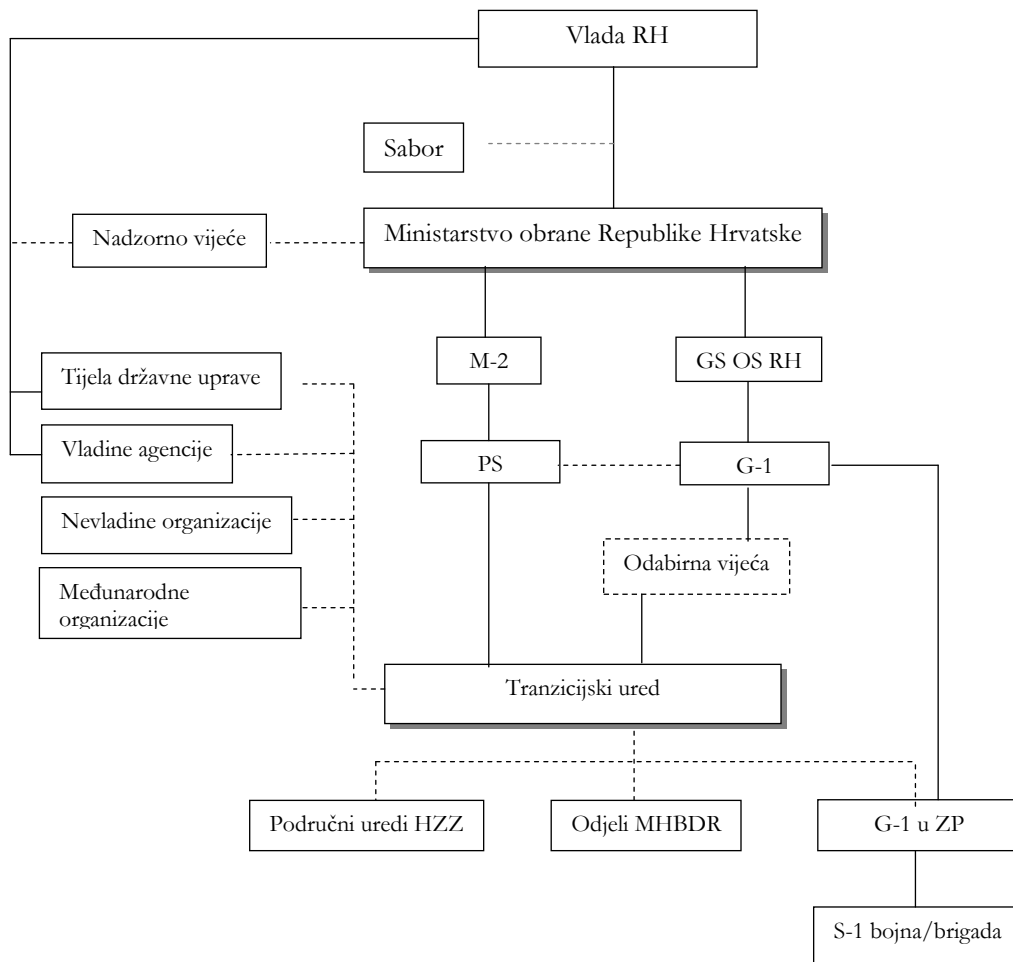
| I. PODACI O ISPITANIKU   |                                      |   |  |
|--|--------------------------------------|---|--|
| 1. Kategorija osoblja<br><input type="checkbox"/> ČASNIK <input type="checkbox"/> DOČASNIK <input type="checkbox"/> VOJNIK <input type="checkbox"/> VS <input type="checkbox"/> VN   |                                      | 2. Osobni čin/red   | 3. Ustrojbni čin/red   |
| 4. Rod / struka OS RH  | 5. Osobna vojna osposobljenost (VPD) | 6. Civilna osposobljenost (zanimanje)   | 7. Starosna dob  |
| 8. Stručna sprema<br><input type="checkbox"/> NKV <input type="checkbox"/> PKV <input type="checkbox"/> KV <input type="checkbox"/> SSS <input type="checkbox"/> VKV <input type="checkbox"/> VŠS <input type="checkbox"/> VSS <input type="checkbox"/> MR <input type="checkbox"/> DR |                                      |   |  |
| 9. Da li ste prije bili uposleni u civilnom sektoru?<br><input type="checkbox"/> DA <input type="checkbox"/> NE  |                                      | 9a. Koliko dugo?  | 10. Da li ste imali priliku za napuštanje službe?<br><input type="checkbox"/> DA <input type="checkbox"/> NE |
| 11. Da li trenutno radite u mjestu prebivališta ili boravišta?<br><input type="checkbox"/> DA <input type="checkbox"/> NE  |                                      | 12. Da li ste HRVP?<br><input type="checkbox"/> DA <input type="checkbox"/> NE  | 13. Da li imate gardijski status?<br><input type="checkbox"/> DA <input type="checkbox"/> NE                 |
| 14. Da li ste oženjeni / udana?<br><input type="checkbox"/> DA <input type="checkbox"/> NE   |                                      | 15. Da li imate djece?<br><input type="checkbox"/> DA <input type="checkbox"/> NE   | 16. Da li ste samohrani roditelj?<br><input type="checkbox"/> DA <input type="checkbox"/> NE                 |
| 17. Da li ste jedini zaposlen član obitelji?<br><input type="checkbox"/> DA <input type="checkbox"/> NE  |                                      | 17a. Ako niste, da li još netko od članova vaše obitelji radi u MORH (OSRH)?<br><input type="checkbox"/> DA <input type="checkbox"/> NE |  |

| II. KRITERIJI ZA ZADRŽAVANJE/IZDVAJANJE               |   |                               |   |
|---|---|-------------------------------|---|
| 18. Prihvatljivost - Razlikovni ili "kriterij težine" |   | Dodijelite<br>prioritet (1-8) | 19. Prihvatljivost - Bezuvjetni ili "obvezni kriteriji" |
|   | DA    NE  |                               | DA    NE  |
| a. Domovinski rat                                     | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |                               | a. Medicinski kriterij                                  |
| b. Vrijeme u službi u OS RH                           | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |                               | b. Nekažnjavanje  |
| c. Civilna izobrazba                                  | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |                               |   |
| d. Vojna izobrazba                                    | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |                               | 20. Prijedlog dopunskih kriterija (po važnosti)         |
| e. Vojna izobrazba u inozemstvu                       | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |                               | 20.1.   |
| f. Poznavanje NATO jezika                             | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |                               | 20.2.   |
| g. Uspješnost u karijeri                              | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |                               | 20.3.   |
| h. Socijalni status                                   | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |                               | 20.4.   |
| i. Starosna dob/model karijere                        | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |                               | 20.5.   |

| III. PROGRAMI POTPORE  |   |                               |   |
|--|---|-------------------------------|---|
| 21. Odredite prihvatljivost pojedinog programa potpore / dobrobiti |   | Dodijelite<br>prioritet (1-5) | 22. Prijedlog dopunskih dobrobiti (po važnosti) |
|  | DA    NE  |                               |   |
| a. Prijevremeno umirovljenje                                       | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |                               | 22.1.   |
| b. Otpremnina  | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |                               |   |
| c. Poduzetnički kredit (samozapošljavanje)                         | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |                               | 22.2.   |
| d. Osposobljavanje za drugi posao                                  | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |                               |   |
| e. bilo koji oblik zapošljavanja                                   | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |                               | 22.3.   |

| IV. OSTALO  |                                 |                                  |
|---|---------------------------------|----------------------------------|
| 23. Vaše mišljenje o mogućnosti uspjeha programa<br><input type="checkbox"/> POZITIVNO <input type="checkbox"/> NEGATIVNO | 24. Datum ispunjavanja upitnika | 25. Mjesto ispunjavanja upitnika |

## VII.6. STRUKTURA ODGOVORNOSTI



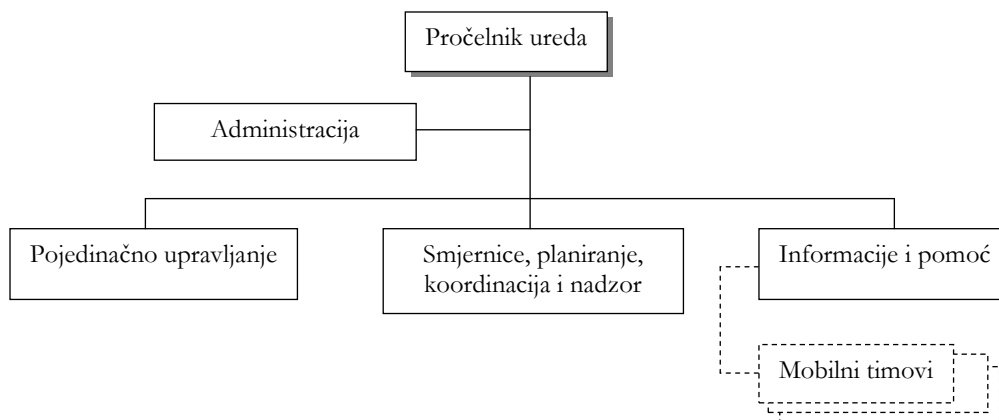
### KAZALO

|          |                                     |       |   |
|----------|-------------------------------------|-------|---|
| M-2      | Uprava za ljudske resurse           | PS    | Personalna služba, M-2 MORH                           |
| GS OS RH | Glavni stožer oružanih snaga RH     | G-1   | Uprava za popunu osobljem                             |
| G-1 u ZP | Personalni odjel u zbornom području | S-1   | Personalni odsjek u bojni/brigadi                     |
| HZZ      | Hrvatski zavod za zapošljavanje     | MHBDR | Ministarstvo hrvatskih branitelja iz domovinskog rata |

Koordinacija

Operativna veza

## VII.7. TRANZICIJSKI URED



|           | USTROJBENA CJELINA                             | Broj          |
|-----------|--|---------------|
|           | <b>Tranzicijski ured</b>                       |               |
| <b>1.</b> | <b>Ured pročelnika</b>                         | <b>2</b>      |
| 1.1.      | Pročelnik                                      | 1             |
| 1.2.      | Administrativni referent                       | 1             |
| <b>2.</b> | <b>Odsjek upravljanja</b>                      | <b>6</b>      |
| 2.1.      | Stručni referent                               | 1             |
| 2.2.      | Referent                                       | 5             |
| <b>3.</b> | <b>Odsjek planiranja</b>                       | <b>5</b>      |
| 3.1.      | Viši savjetnik                                 | 1             |
| 3.2.      | Analitičar                                     | 2             |
| 3.3.      | Planer   | 2             |
| <b>4.</b> | <b>Odsjek za pomoć i informacije</b>           | <b>4</b>      |
|           | Pokretna skupina                               |               |
| 4.1.      | Personalni časnik                              | 4             |
| 4.2.      | Savjetnik za prof. orijentaciju <sup>(1)</sup> | 4             |
| 4.3.      | Psiholog <sup>(1)</sup>                        | 4             |
| 4.4.      | Sociolog <sup>(1)</sup>                        | 4             |
| 4.5.      | Ekonomist <sup>(1)</sup>                       | 4             |
| 4.6.      | Pravnik <sup>(1)</sup>                         | 4             |
|           | <b>SVEUKUPNO</b>                               | <b>17(37)</b> |

<sup>(1)</sup> Stručne osobe dodijeljene iz odgovarajućih organizacijskih cjelina MORH (OS RH) i ostalih ministarstava i vladinih institucija (odgovarajućeg regionalnog ureda Hrvatskog zavoda za zapošljavanje; odgovarajućeg regionalnog odjela MHBDR; Ministarstvo za obrt, malo i srednje poduzetništvo, i Ministarstvo rada i socijalne skrbi).

## VII. 8. RAŠČLAMBA TROŠKOVA

### VII.8.1. Financijske pretpostavke i činjenice

#### Pretpostavke

- Proračun za obranu do 2004. godine mijenjat će se sukladno smjernicama sadržanim u odluci ministra obrane o operacionalizaciji Plana razvoja MORH/GS OS RH (2002. godine vojni proračun će biti 2.3% BDP; godine 2003. - 2.2% BDP; nakon 2003 zadržat će se na toj razini). Udio proračuna za obranu za razdoblje 2005.-2010. ostat će 2.2% BDP i pratit će rast BDP od 4-4.5%.

#### Činjenice

- Prosječna cijena osposobljavanja po osobi: 9.000,00 HRK (1.200,00 EUR)
- Trošak stvaranja novog radnog mjesta: 148.000,00 HRK (19.733,00 EUR)
- Prosječni trošak po osobi za Program zapošljavanja: 74.000,00 HRK (9.867,00 EUR) što iznosi 50% cijene koštanja novog radnog mjesta u RH
- Visina otpremnina temeljem umirovljenja: 16.000,00 HRK (2.133,00 EUR) po osobi (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike)

### VII.8.2. Struktura troškova

#### Uspostavljanje i rad potpuno razvijenog Tranzicijskog ureda

Iznos u HRK

| Rb        | DJELATNOST                  | KOL.  | CIJENA    | MJ. IZNOS  | GOD. IZNOS   | 4 GOD. IZNOS         |
|-----------|-----------------------------|-------|-----------|------------|--------------|----------------------|
| <b>1.</b> | <b>Osoblje</b>              |       |           |            |              |                      |
| 1.1.      | Plaća                       | 37    | 7.000,00  | 259.000,00 | 3.108.000,00 | 12.432.000,00        |
| 1.2.      | Naknade                     |       |           |            |              |                      |
| 1.3.      | Osposobljavanje             | 37    | 4.000,00  |            |              | 148.000,00           |
| <b>2.</b> | <b>Opremanje</b>            |       |           |            |              |                      |
| 2.1.      | Namještaj                   | 17    | 6.000,00  |            |              | 102.000,00           |
| 2.2.      | Telefon                     | 17    | 400,00    |            |              | 6.800,00             |
| 2.3.      | Kopirni stroj               | 1     | 10.000,00 |            |              | 10.000,00            |
| <b>3.</b> | <b>Tekući troškovi</b>      |       |           |            |              |                      |
| 3.1.      | El. energija                | 17    | 200,00    | 3.400,00   | 40.800,00    | 163.200,00           |
| 3.2.      | Voda                        | 17    | 80,00     | 1.360,00   | 16.320,00    | 65.280,00            |
| 3.3.      | Grijanje                    | 17    | 115,00    | 1.955,00   | 23.460,00    | 93.840,00            |
| 3.4.      | Telefoniranje               | 17    | 500,00    | 8.500,00   | 102.000,00   | 408.000,00           |
| 3.5.      | Uredski mat. i održavanje   | 17    | -         | 12.750,00  | 153.000,00   | 612.000,00           |
| 3.6.      | Poštarina                   | 5.000 | 2,00      | 10.000,00  | 120.000,00   | 480.000,00           |
| <b>4.</b> | <b>Informatička potpora</b> |       |           |            |              |                      |
| 4.1.      | Računalo                    | 17    | 5.000,00  |            |              | 85.000,00            |
| 4.2.      | Notebook                    | 5     | 15.000,00 |            |              | 75.000,00            |
| 4.3.      | Server                      | 2     | 10.000,00 |            |              | 20.000,00            |
| 4.4.      | Mrežna oprema               | 1     | 10.000,00 |            |              | 10.000,00            |
| 4.5.      | Mrežni pisač                | 1     | 10.000,00 |            |              | 10.000,00            |
| 4.6.      | Lokalni pisač               | 5     | 2.000,00  |            |              | 10.000,00            |
| 4.7.      | Software                    | 1     |           | 0          | 0            | 0                    |
|           | <b>UKUPNO</b>               |       |           |            |              | <b>14.731.120,00</b> |



Ovo su troškovi potrebni za uspostavu programske infrastrukture - osnivanje i rad Tranzicijskog ureda: osoblje (osposobljavanje, plaća i naknade), objekti i prateći sadržaji (uspostava, opremanje, održavanje) i informatička potpora (*hardware*, *software*, izrada baze podataka). Procjena troškova za početnu provedbu također su dati u tablicama u EUR-ima.

Iznos u EUR

| Rb            | DJELATNOST                  | KOL.  | CIJENA   | MJ. IZNOS | GOD. IZNOS | PROCJENA TROŠKOVA ZA 1. GODINU | 4 GOD. IZNOS        |
|---------------|-----------------------------|-------|----------|-----------|------------|--------------------------------|---------------------|
| <b>1.</b>     | <b>Osoblje</b>              |       |          |           |            |                                |                     |
| 1.1.          | Plaća                       | 37    | 933,00   | 34.533,00 | 414.400,00 | 68.000,00                      | 1.657.600,00        |
| 1.2.          | Naknade                     |       |          |           |            |                                |                     |
| 1.3.          | Osposobljavanje             | 37    | 533,00   |           |            | 3.300,00                       | 19.733,00           |
| <b>2.</b>     | <b>Opremanje</b>            |       |          |           |            |                                |                     |
| 2.1.          | Namještaj                   | 17    | 800,00   |           |            | 8.000,00                       | 13.600,00           |
| 2.2.          | Telefon                     | 17    | 53,00    |           |            | 530,00                         | 906,00              |
| 2.3.          | Kopirni stroj               | 1     | 1.333,00 |           |            | 1.333,00                       | 1.333,00            |
| <b>3.</b>     | <b>Tekući troškovi</b>      |       |          |           |            |                                |                     |
| 3.1.          | El. energija                | 17    | 27,00    | 453,00    | 5.440,00   |                                | 21.760,00           |
| 3.2.          | Voda                        | 17    | 11,00    | 181,00    | 2.176,00   |                                | 8.704,00            |
| 3.3.          | Grijanje                    | 17    | 15,00    | 261,00    | 3.128,00   |                                | 12.512,00           |
| 3.4.          | Telefoniranje               | 17    | 67,00    | 1.133,00  | 13.600,00  |                                | 54.400,00           |
| 3.5.          | Uredski mat. i održavanje   | 17    | -        | 1.700,00  | 20.400,00  |                                | 81.600,00           |
| 3.6.          | Poštarina                   | 5.000 | 0,27     | 1.333,00  | 16.000,00  |                                | 64.000,00           |
| <b>4.</b>     | <b>Informatička potpora</b> |       |          |           |            |                                |                     |
| 4.1.          | Računala                    | 17    | 667,00   |           |            | 7.000,00                       | 11.333,00           |
| 4.2.          | Notebooks                   | 5     | 2.000,00 |           |            | 10.000,00                      | 10.000,00           |
| 4.3.          | Server                      | 2     | 1.333,00 |           |            | 1.333,00                       | 2.667,00            |
| 4.4.          | Mrežna oprema               | 1     | 1.333,00 |           |            | 1.333,00                       | 1.333,00            |
| 4.5.          | Mrežni pisač                | 1     | 1.333,00 |           |            | 1.333,00                       | 1.333,00            |
| 4.6.          | Lokalni pisač               | 5     | 2.000,00 |           |            | 1.333,00                       | 1.333,00            |
| 4.7.          | Software                    | 1     |          | 0         | 0          |                                | 0                   |
| <b>UKUPNO</b> |                             |       |          |           |            |                                | <b>1.964.149,00</b> |

**Procjena SVEUKUPNIH početnih troškova za 1. godinu: 103.500,00 EUR**

## Proces odabira osoblja

- zdravstvena i druga provjera osoblja i u skladu s propisanim kriterijima.

| DJELATNOST                | KOL.   | CIJENA (HRK) | CIJENA (EUR) | IZNOS (HRK)          | IZNOS (EUR)        |
|---------------------------|--------|--------------|--------------|----------------------|--------------------|
| Zdravstveni pregledi      | 32.000 | 800,00       | 107,00       | 25.600.000,00        | 3.413.333,00       |
| Provjera (znanje jezika ) | 32.000 | 200,00       | 27,00        | 6.400.000,00         | 853.333,00         |
| <b>TOTAL</b>              |        |              |              | <b>32.000.000,00</b> | <b>4.266.66,00</b> |

## Odnosi s javnošću /Informativni program

| Vrsta promidžbe           | Količina | Cijena (HRK) | Cijena (EUR) | Iznos (HRK)         | Iznos (EUR)       |
|---------------------------|----------|--------------|--------------|---------------------|-------------------|
| Prospekti, brošure        | 12.000   | 45,00        | 6,00         | 540.000,00          | 72.000,00         |
| Poster, zastavice         | 2.000    | 45,00        | 6,00         | 90.000,00           | 12.000,00         |
| Novinski oglasi           | 60       | 3.750,00     | 500,00       | 225.000,00          | 30.000,00         |
| Radio reklame             | 40       | 12.000,00    | 1.600,00     | 480.000,00          | 64.000,00         |
| TV promidžba              | 20       | 45.000,00    | 6.000,00     | 900.000,00          | 120.000,00        |
| Nekonvencionalna sredstva | 300      | 120,00       | 16,00        | 36.000,00           | 4.800,00          |
| Odnosi s javnošću         |          |              |              | 529.000,00          | 70.533,00         |
| <b>UKUPNO</b>             |          |              |              | <b>2.800.000,00</b> | <b>373.333,00</b> |

## Program svečanosti prilikom otpusta

| Broj izdvojenog osoblja | Cijena* (HRK) | Cijena* (EUR) | Iznos (HRK)  | Iznos (EUR) |
|-------------------------|---------------|---------------|--------------|-------------|
| 12.000                  | 375,00        | 50,00         | 4.500.000,00 | 600.000,00  |

\*Nagrada za časnu službu

## Program informacija o obrtu, malom i srednjem poduzetništvu

| Broj savjetnika | Cijena po osobi | Godišnja cijena  | Ukupna cijena    |
|-----------------|-----------------|------------------|------------------|
| 12              | 9.000,00 HRK    | 1.296.000,00 HRK | 5.184.000,00 HRK |
|                 | 1.200,00 EUR    | 172.800,00 EUR   | 691.200,00 EUR   |

## Tranzicijske radionice

| Broj radionica | Trajanje u danima | Cijena na dan | Godišnja cijena  | Ukupna cijena    |
|----------------|-------------------|---------------|------------------|------------------|
| 150            | 5                 | 3.000,00 HRK  | 2.250.000,00 HRK | 9.000.000,00 HRK |
|                |                   | 400,00 EUR    | 300.000,00 EUR   | 1.200.000,00 EUR |

## Program osposobljavanja izdvojenog osoblja

| Broj izdvojenog osoblja | Cijena po osobi | Godišnja cijena   | Ukupna cijena      |
|-------------------------|-----------------|-------------------|--------------------|
| 12.000                  | 9.000,00 HRK    | 27.000.000,00 HRK | 108.000.000,00 HRK |
|                         | 1.200,00 EUR    | 3.600.000,00 EUR  | 14.400.000,00 EUR  |

## Program savjetovanja i pomoći pri pronalazenju posla

| Broj savjetnika | Cijena po osobi | Godišnja cijena  | Ukupna cijena    |
|-----------------|-----------------|------------------|------------------|
| 21              | 9.000,00 HRK    | 2.268.000,00 HRK | 9.072.000,00 HRK |
|                 | 1.200,00 EUR    | 302.400,00 EUR   | 1.209.600,00 EUR |

## Program redovnih otpremnina

|  | 2002.          | 2003.          | 2004.          | 2005.                 |
|--|----------------|----------------|----------------|-----------------------|
| <b>Izdvajanje 2002.-2005. – Otpremnina temeljem otpusta</b>      |                |                |                |                       |
| Broj izdvojenog osoblja .  | 3.000          | 3.000          | 3.000          | 3.000                 |
| Cijena (HRK)*  | 42.250,00      | 42.250,00      | 42.250,00      | 42.250,00             |
| Cijena (EUR)*  | 5.633,00       | 5.633,00       | 5.633,00       | 5.633,00              |
| Godišnje(HRK)  | 126.750.000,00 | 126.750.000,00 | 126.750.000,00 | 126.750.000,00        |
| Godišnje (EUR)   | 16.900.000,00  | 16.900.000,00  | 16.900.000,00  | 16.900.000,00         |
| Ukupno 2002-2005. (HRK)  |                |                |                | 507.000.000,00        |
| Ukupno 2002-2005. (EUR)  |                |                |                | 67.600.000,00         |
| <b>Umirovljenje 2002.-2005. – Otpremnina temeljem otpremnina</b> |                |                |                |                       |
| Broj umirovljenja  | 2.998          | 490            | 615            | 790                   |
| Cijena (HRK)*  | 16.000,00      | 16.000,00      | 16.000,00      | 16.000,00             |
| Cijena (EUR)*  | 2.133,00       | 2.133,00       | 2.133,00       | 2.133,00              |
| Godišnje (HRK)   | 47.968.000,00  | 7.840.000,00   | 9.840.000,00   | 12.640.000,00         |
| Godišnje (EUR)   | 6.395.733,00   | 1.045.333,00   | 1.312.000,00   | 1.685.333,00          |
| Ukupno 2002.-2005. (HRK)   |                |                |                | 78.288.000,00         |
| Ukupno 2002-2005. (EUR)  |                |                |                | 10.438.400,00         |
| <b>Redovne otpremnina</b>  |                |                |                |                       |
| <b>Ukupno 2002-2005. (HRK)</b>                                   |                |                |                | <b>585.288.000,00</b> |
| <b>Ukupno 2002-2005. (EUR)</b>                                   |                |                |                | <b>78.038.000,00</b>  |

\*Pojedinačna cijena

## Program kreditiranja poznatog poslodavca

| Broj izdvojenog osoblja | Cijena po osobi | Godišnja cijena   | Ukupna cijena             |
|-------------------------|-----------------|-------------------|---------------------------|
| 1.800*                  | 74.000,00 HRK   | 33.300.000,00 HRK | <b>133.200.000,00 HRK</b> |
|                         | 9.866,00 EUR    | 4.450.000,00 EUR  | <b>17.760.000,00 EUR</b>  |

\*15% anketiranih pokazuje zanimanje za ovu vrstu zapošljavanja (12.000\*0.15=1.800)

## Program samozapošljavanja

| Broj izdvojenog osoblja | Cijena po osobi | Godišnja cijena   | Ukupna cijena             |
|-------------------------|-----------------|-------------------|---------------------------|
| 4.200*                  | 74.000,00 HRK   | 77.700.000,00 HRK | <b>310.800.000,00 HRK</b> |
|                         | 9.866,00 EUR    | 10.360.000,00 EUR | <b>41.440.000,00 EUR</b>  |

\*35% anketiranih pokazuje zanimanje za ovu vrstu zapošljavanja (12.000\*0.35=4.200)

## Program zapošljavanja u vladinim institucijama

| Broj izdvojenog osoblja | Cijena po osobi | Godišnja cijena   | Ukupna cijena            |
|-------------------------|-----------------|-------------------|--------------------------|
| 1.200*                  | 74.000,00 HRK   | 22.200.000,00 HRK | <b>88.800.000,00 HRK</b> |
|                         | 9.866,00 EUR    | 2.960.000,00 EUR  | <b>11.840.000,00 EUR</b> |

\*10% anketiranih pokazuje zanimanje za ovu vrstu zapošljavanja (12.000\*0.10=1.200)

## Program zapošljavanja kod dobavljača i poslovnih partnera MORH

| Broj izdvojenog osoblja | Cijena po osobi | Godišnja cijena   | Ukupna cijena             |
|-------------------------|-----------------|-------------------|---------------------------|
| 3.600*                  | 74.000,00 HRK   | 66.600.000,00 HRK | <b>266.400.000,00 HRK</b> |
|                         | 9.866,00 EUR    | 8.880.000,00 EUR  | <b>35.520.000,00 EUR</b>  |

\*30% anketiranih pokazuje zanimanje za ovu vrstu zapošljavanja (12.000\*0.30=3.600)

**Program zapošljavanja u trgovačkim društvima u vlasništvu MORH/Vlada RH**

| Broj izdvojenog osoblja | Cijena po osobi | Godišnja cijena   | Ukupna cijena            |
|-------------------------|-----------------|-------------------|--------------------------|
| 1.200*                  | 74.000,00 HRK   | 22.200.000,00 HRK | <b>88.800.000,00 HRK</b> |
|                         | 9.866,00 EUR    | 2.960.000,00 EUR  | <b>11.840.000,00 EUR</b> |

\*10% anketiranih pokazuje zanimanje za ovu vrstu zapošljavanja (12.000\*0.10=1.200)