

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

Број: \_\_\_\_\_

Дана: \_\_\_\_\_ 2016. године

**Београд**

**ПРЕДЛОГ**

На основу чл. 153, 155. и 156, а у вези са чланом 147. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) и Колективног уговора за „Железнице Србије“ акционарско друштво („Службени гласник Железнице Србије“, број 4/15), Скупштина Акционарског друштва за управљање јавном железничком инфраструктуром „Инфраструктура железнице Србије“, Београд, по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката и то, \_\_\_\_\_ и Националне службе за запошљавање \_\_\_\_\_, донела је

**П Р О Г Р А М  
РЕШАВАЊА ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ  
у 2016. години**

**Увод**

Програм решавања вишка запослених у 2016. години у Акционарском друштву за управљање јавном железничком инфраструктуром „Инфраструктура железнице Србије“, Београд (у даљем тексту: Програм), нарочито садржи:

1. разлоге престанка потребе за радом запослених;
2. укупан број запослених;
3. број, квалификациона структура, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
4. критеријуми за утврђивање вишка запослених;
5. мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
6. средства за решавање социјално - економског положаја вишка запослених;
7. рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

**I Разлози престанка потребе за радом запослених**

Влада је Одлуком 05 број 023-7359/2015 од 2. јула 2015. године РС („Службени гласник РС”, број 60/15) основала Акционарско друштво за управљање јавном железничком инфраструктуром „Инфраструктура железнице Србије“, Београд, као друштво стицаоца 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, издвајања уз оснивање нових акционарских друштава и уписом у регистар Агенције за привредне регистре Решењем БД 69692/2015 од 10.08.2015. године исто је стекло својство правног лица и почело да послује.

У Акционарском друштву за управљање јавном железничком инфраструктуром „Инфраструктура железнице Србије“, Београд (у даљем тексту: Друштво) у складу са Законом о железници, Законом о привредним друштвима, Законом о буџетском систему, утврђеном фискалном политиком Владе и другим прописима, утврђена је 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 у процесу управљања инфраструктуром обезбедити економично и рационално коришћење средстава, у циљу смањења трошкова и повећања продуктивности железничке инфраструктуре, и постепено повећавања ефикасности и продуктивности свог пословања кроз планирано смањење броја запослених, а у циљу економско-финансијске консолидације у постојећим макро-

економским условима пословања, повећања ефикасности и испуњавање обавеза делатности Друштва и наставка реформе инфраструктуре.

С обзиром на потребу даљег реструктурирања и успостављања економски одрживог пословања, а сходно смерницама добијеним од стране оснивача и надлежних министарстава, садржаним у договарајућим документима, дана 14.09.2016. године Одбор директора „Инфраструктура железнице Србије“ а.д. донео је Правилник о организацији и систематизацији послова, којим је извршена промена организационе структуре Друштва и утврђен потребан број запослених.

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

- наставак процеса реструктурирања Друштва,
- подизање пословне ефикасности, јачање финансијске дисциплине,
- смањење броја запослених ради довођења на оптималан број запослених потребан за функционисања система и повећање продуктивности рада,
- техничко-технолошка модернизација,
- очување стандарда запослених.

## **II Укупан број запослених**

На дан 31.08.2016.године, Друштво је имало 9627 запослених.

С обзиром на врсту, обим и ефекат технолошких, организационих и економских промена, у циљу економско-финансијске консолидације, повећања ефикасности и конкурентности у постојећим макро-економским условима пословања предвиђено је да у текућој години Друштво смањи број запослених за 1604, отказом уговора о раду уз исплату отпремнина.

У складу са чланом 153. Закона о раду, због престанка потребе за радом запослених због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 90 дана уговори ће се отказати до 30.12.2016.године.

## **III Број, квалификациона структура, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају**

Спискови запослених који су утврђени као вишак и чији се радноправни статус решава исплатом отпремнине, са подацима о квалификационој структури, годинама старости, стажом осигурања, пословима које су обављали и припадајућом отпремнином, саставни су део овог Програма и сачиниће се након спроведеног поступка утврђивања вишка запослених за чијим радом је престала потреба.

## **IV Планиране активности на реализацији Програма**

Запослени којима престаје радни однос у складу са Програмом сврстани су у следеће категорије

1. запослени који испуњавају услов за пензију и
2. запослени који не испуњавају услов за пензију.

### **Висина отпремнине утврђена је (КУ или уговором о раду запосленог).**

Основица за утврђивање висине отпремнине је просечна месечна зарада (брutto зарада) запосленог исплаћена за последња три месеца, која претходе месецу у којем му престаје радни однос. Уколико је запослени у претходна три месеца био на боловању или другој врсти одсуства са рада, основицу за обрачун отпремнине чини уговорена основна зарада увећана за „минули рад“.

### **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.

**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 за ову категорију 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 основица (брuto зарада)
М 55г 8м – 61; Ж 55 – 57;	М40/Ж37	21
М 61 – 62; Ж 57 – 58;	М40/Ж37	19
М 62 – 63; Ж 58 – 59;	М40/Ж37	16
М 63 – 64; Ж 59 – 60;	М40/Ж37	13
М 64 –мање од 65; Ж 60 – мање од 61;	М40/Ж37	11

**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 за ову категорију 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 основица (брuto 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.

Запосленима који ће до краја 2016. године навршити 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања припада отпремнина у складу са чланом 92. Колективног уговора, јер је основ за престанак радног односа члан 175. став 1. тачка 2) Закона о раду.

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

Запосленом који не испуњава услов за пензију, припада 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.

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.

## V Критеријуми

### 1. Критеријум добровољности

Запослени који је утврђен вишком на пословима на којима има више извршилаца и добровољно се пријави за престанак радног односа има приоритет.

На запосленог који је утврђен вишком на пословима на којима има више извршилаца, а који се добровољно пријави за престанак радног односа уз исплату отпремнине, неће се примењивати остали критеријуми.

### 2. Радни учинак

На основу Колективног уговора “Железнице Србије” а.д., елементи за утврђивање радног учинка су:

1) квалитет извршених послова у односу на стандардни квалитет, односно квалитет који је уобичајен за одговарајућу врсту посла, оцењује се на следећи начин:

- остваривање високог квалитета, оцењује се оценом 5,
- остваривање ниског квалитета, оцењује се оценом 1,

2) обим извршених послова у односу на планиране и текуће, утврђује се на основу извршења предвиђених норми рада за обављање одређеног посла, односно на бази искуствених метода за послове који нису нормирани и оцењује се на следећи начин:

- остваривање обима посла изнад планираног, оцењује се оценом 5,
- остваривање обима посла испод планираног, оцењује се оценом 1,

3) однос према раду утврђује се на основу радне и технолошке дисциплине, радног и стручног усавршавања, сарадње у обављању послова, мотивисаности запосленог за рад и залагање на послу, као и извршавање послова у утврђеним роковима и ефективно коришћење радног времена и оцењује се на следећи начин:

- висок степен односа према раду, оцењује се оценом 5,
- низак степен односа према раду, оцењује се оценом 1,

На основу вредновања елемената од бр. 1) до бр. 3), радног учинка запосленог, број бодова утврђује се на следећи начин:

Описна оцена	Збир оцена по елементима од бр. 1) до бр. 3)	Бодови
Добри	15	5
Задовољавајући	7 или 11	3
Незадовољавајући	3	1

Радни учинак утврђују се за период од 12 месеци који претходе оцењивању, у којима је запослени ефективно радио.

### 3. Материјални положај запосленог

Материјални положај запосленог се утврђује на основу оствареног просечног месечног прихода по члану породичног домаћинства запосленог, по основу зараде, другог примања и прихода од имовине свих чланова породичног домаћинства, оствареног за период од 6 месеци, који претходи доношењу Програма решавања вишка запослених.

Просечни месечни приход по члану породичног домаћинства запосленог, одређује се у односу на просечну месечну зараду код послодавца остварену у календарском периоду из претходног става, на следећи начин:

- до 30% ..... 3 бода,
- од 31% до 60% ..... 2 бода,
- од 61% до 100% ..... 1 бод,
- преко 100% ..... без бодова.

Чланом породичног домаћинства сматрају се чланови породице запосленог који живе у заједничком домаћинству са запосленим и то:

- 1) брачни друг,
- 2) деца рођена у браку, ван брака, усвојена и пасторчад,
- 3) друга лица која је запослени или његов брачни друг обавезан по закону да издржава, а живе са њим у заједничком домаћинству.

#### **4. Стаж осигурања**

Вредновање стажа осигурања се врши на следећи начин:

- 1) до 15 година ..... 3 бода
- 2) од 16 до 30 година ..... 2 бода
- 3) од 31 до 44 године ..... 1 бод
- 4) од 45 година ..... без бодова

За утврђивање стажа осигурања 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.

#### **5. Број деце до 26 година старости према којима запослени има обавезу издржавања**

- 1) ако запослени има 1 дете..... 1 бод;
- 2) ако запослени има 2 деце..... 2 бода;
- 3) ако запослени има 3 и више деце..... 3 бода.

Утврђује се да је вишак онај запослени који оствари најмањи број бодова применом критеријума од тачке 2. до тачке 5.

Поступак одређивања запослених који би представљали вишак применом критеријума биће извршен у сарадњи са репрезентативним синдикатима.

#### **Запослени који не могу бити вишак:**

- ако су код послодавца запослена оба супружника, не могу оба бити утврђена као вишак;
- самохрани родитељ или старатељ детета које је запослени дужан да издржава по закону – у складу са чланом 77. Породичног закона („Сл. гласник РС“, бр. 18/05, 71/11-др.закон и 6/15) који регулише самостално вршење родитељског права и чланом 32. Правилника о ближим условима и начину остваривања права на финансијску подршку породици са децом („Сл. гласник РС“, бр. 29/02, 80/04, 123/04, 17/06, 107/06, 51/10, 73/10 и 27/11-ОУС);
- запослени који има дете неспособно за самостални живот и рад
- у складу са Правилником о условима, поступку и начину остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета („Сл. гласник РС“, број 1/02)
- запослена за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета.

**VI Мере** за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере

**VII** Запосленима за чијим радом је престала потреба, а којима се не може обезбедити одговарајућа мера за ново запошљавање (премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација, доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и др.), отказаће се уговор о раду у складу са чланом 179. став 5. тачка 1. Закона о раду («Службени гласник РС», број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) уз исплату отпремнине.

Запослени којима се откаже уговор о раду по основу члана 179. став 5. тачка 1. остварују право на новчану накнаду, право на пензијско-инвалидско осигурање и здравствену заштиту у складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

**VIII** Извор средства за решавање социјално економског положаја вишка запослених дефинисан је Меморандумом закљученим са Међународним монетарним фондом по основу „stand by“ аранжмана.

**IX** Рок за отказ уговора о раду запосленима из претходног става је најкасније до 30.12. 2016. године.

**X** Програм ступа на снагу даном доношења.

**ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ**

**проф. др Небојша Бојовић**