

**АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО ЗА ЖЕЛЕЗНИЧКИ  
ПРЕВОЗ ПУТНИКА „СРБИЈА ВОЗ“, БЕОГРАД**

**Број:** \_\_\_\_\_

**Дана:** \_\_\_\_\_ 2016. године

**Београд**

**Радна верзија**

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), Колективног уговора за „Железнице Србије“ акционарско друштво („Службени гласник Железнице Србије“, број 4/15), Скупштина Акционарског друштва за железнички превоз путника „Србија Воз“, Београд, по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката и то, \_\_\_\_\_ и Националне службе за запошљавање, донела је

**ПРОГРАМ  
РЕШАВАЊА ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ  
у 2016. години**

**Увод**

Програмом решавања вишка запослених у 2016. години у Акционарском друштву за железнички превоз путника „Србија Воз“, Београд, (у даљем тексту: Програм), утврђују се:

1. разлози престанка потребе за радом запослених у Акционарском друштву за железнички превоз путника „Србија Воз“, Београд, (у даљем тексту: Друштво),
2. укупан број запослених,
3. број запослених, квалификациона структура, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају,
4. планиране активности на реализацији Програма решавања вишка запослених,
5. критеријуми за утврђивање вишка запослених,
6. мере за запошљавање вишка запослених,
7. средства за решавање социјално - економског положаја вишка запослених,
8. рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

**1. Разлози престанка потребе за радом запослених**

Влада је Одлуком 05 број 023-7361/2015 од 2. јула 2015. године основала Акционарско друштво за железнички превоз путника „Србија Воз“, Београд, као друштво стипендијског дела имовине “Железнице Србије” акционарско друштво, чији је опис и попис утврђен Деобним билансом, као саставним делом Плана статусне промене „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд, издвајања уз оснивање нових акционарских друштава и уписом у регистар Агенције за привредне регистре дана 10.08.2015. године исто је стекло својство правног лица и почело да послује.

У Друштву је у складу са Законом о железници, Законом о привредним друштвима, Законом о буџетском систему, утврђеном фискалном политиком Владе и другим прописима, неопходно наставити са унапређењем корпоративног управљања, повећањем ефикасности и квалитета железничког превоза путника, како би се исти интегрисао у конкурентно тржиште превозних услуга, као и да се железнички превоз путника учини ефикаснијим и конкурентнијим у односу на друге видове саобраћаја.

У оквиру циљева који се односе на реструктурирање јавних предузећа и друштава капитала, а који одређују и оквире пословања „Србија Воз“ 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.

Пословодство Друштва полазећи од утврђене пословне политике и приоритетних стратешких циљева развоја Друштва, планира да одржи равнотежу између прихода и расхода, тј. тежиће повећању оперативне и финансијске ефикасности. Друштво ће у процесу обављања делатности превоза путника обезбедити економично и рационално коришћење средстава, у циљу смањења трошкова, повећања продуктивности и постепеног повећавања ефикасности свог пословања кроз планирано смањење броја запослених у 2016. години, како је утврђено овим Програмом, а у циљу економско-финансијске консолидације и испуњавања обавеза делатности Друштва и наставак реформе.

С обзиром на потребу даљег реструктурирања и успостављања економски одрживог пословања, а сходно смерницама добијеним од стране оснивача и надлежних министарстава, садржаним у одговарајућим документима, дана 15.9.2016. године донета је Одлука Одбора директора о усвајању Правилника о организацији и систематизацији послова Акционарског друштва за железнички превоз путника „Србија Воз“, Београд, којим је извршена промена организационе структуре Друштва и утврђен потребан број запослених.

Циљеви смањења броја запослених у „Србија Воз“ а.д. су:

- смањење директних и индиректних трошкова запослених, као један од елемената унапређења ефикасности, како би се обезбедила одрживост Друштва у дугорочном периоду,
- унапређење/усклађивање квалификационе структуре запослених како би се обављала делатност Друштва које ће пословати у тржишно оријентисаном окружењу.

## **2. Укупан број запослених**

На дан 31.08.2016.\* године, Друштво је имало 2858 запослених.

(\* датум и број запослених ће бити усклађени са даном доношења овог програма);

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

Програмом пословања за 2016. годину је планирано да у текућој години Друштво на крају године има 2456 запослених.

Правилник о организацији и систематизацији послова „Србија Воза“ а.д. („Службени гласник Железнице Србије“, бр. \_\_\_\_\_) је ступио на снагу \_\_\_\_\_ 2016. године, а примењиваће се почев од 31.12.2016. године.

Како је природним одливом запослених у 2016. години реализовано веће смањење броја запослених од смањења које је планирано Програмом пословања за 2016. годину, у поступку реализације овог Програма, отказом уговора о раду у складу са чланом 179. став 5. тачка 1) радни однос ће престати за **397** запослених.

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

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 престаје потреба.

#### **4. Планиране активности на реализацији Програма решавања вишка запослених**

Запослени којима престаје радни однос у складу са овим програмом обухватају:

- запослене који испуњавају услов за пензију и
- запослене који не испуњавају услов за пензију.

Висина отпремнине утврђена је у уговорима о раду запослених.  
(алтернатива уписати Анексом Колективног уговора).

Основица за обрачун висине отпремнине је просечна месечна зарада (брutto) запосленог исплаћена за последња три месеца, која претходе месецу у којем му престаје радни однос (у даљем тексту: основица). 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“.

##### **4.1. Запослени који испуњавају услов за пензију**

**1.1.** За запослене који су стекли право или до краја 2016. године стичу право за старосну пензију отпремнина износи 5 основица, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од отпремнине утврђене Законом о раду.

**1.2.** За запослене који су стекли право или до краја 2016. године стичу право на превремену старосну пензију и испуњавају услове из табеле - отпремнина за престанак радног односа приказана је у табели.

Пакет отпремнине за запослене из тачке 4.1.2. је приказан у табели, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од отпремнине утврђене Законом о раду.

Године живота	Стаж осигурања	Број основица
---------------	----------------	---------------

			(бруто зарада)
М 55г8м – 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

Запосленом 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.

**4.2.** Запосленом који не испуњава услов за пензију, припада један од два понуђена пакета, у зависности од тога шта је повољније за запосленог.

#### **Пакет отпремнина 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 отпремнина 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.

### **5. Критеријуми за утврђивање вишка запослених**

Критеријуми за утврђивање вишка запослених су:

#### **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.

#### **2) Радни учинак**

На основу Колективног уговора за „Железнице Србије“ ад 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 и оцењује се на следећи начин:

- висок степен посвећености послу, оцењује се оценом 5,
- низак степен посвећености послу, оцењује се оценом 1,

На основу вредновања елемената од бр. 1) до бр. 3) радног учинка запосленог, број бодова се утврђује 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 запосленог утврђује 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 зарату у „Србија Возу“ ад, остварену у календарском периоду из претходног става, на следећи начин:

- 1) до 30%..... 3 бода,
- 2) од 31% до 60%..... 2 бода,
- 3) од 61% до 100%..... 1 бод,
- 4) 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 година..... 1 бод
- 4) од 45 година (без обзира на пол)..... без бодова

Стажом осигурања сматра се стаж који је запослени остварио према прописима о пензијском и инвалидском осигурању, код послодавца, рачунајући и стаж остварен код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у смислу члана 147. Закона о раду, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

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

- 1) ако запослени има једно дете..... 1 бод
- 2) ако запослени има двоје деце..... 2 бода
- 3) ако запослени има троје или више деце..... 3 бода

Утврђује се да је вишак онај запослени који оствари најамњи број бодова применом критеријума из 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 у Друштву запослена оба супружника, не могу оба бити проглашена вишком,
- самохрани родитељ или старатељ детета које је запослени дужан да издржава по закону, у складу са одредбом члана 77. Породичног закона и чланом 32. Правилника о ближим условима и начину остваривања права на финансијку подршку породици са децом („Службени гласник РС“, бр. 29/02, 80/04, 123/04, 17/06, 107/06, 51/10, 73/10, 27/11-УС),
- запослени који има дете неспособно за самосталан живот и рад – у складу са Правилником о условима, поступку и начину остваривања права на одсуство са рада, ради посебне неге детета („Службени гласник РС“, бр. 1/02),
- запослена за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета.

#### **6. Мере за запошљавање**

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

7. 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), отказује се уговор о раду у складу са чланом 179. став 5. тачка 1. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) уз исплату отпремнине.

8. 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 .

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

**10.** Рок за отказ уговора о раду запосленима из тачке 8. овог програма је период од 90 дана, а најкасније до 30.12.2016. године.

**11.** Овај програм ступа на снагу даном доношења.

**ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ**

**Кристина Бојовић**