

# АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО ЗА ЖЕЛЕЗНИЧКИ ПРЕВОЗ РОБЕ

„СРБИЈА КАРГО“, БЕОГРАД

Број: \_\_\_\_\_

Дана: \_\_\_\_\_ 2016. године

Београд

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), члана 134 -136. Колективног уговора за „Железнице Србије“ акционарско друштво („Службени гласник Железнице Србије“, број 4/15), Скупштина Акционарског друштва за железнички превоз робе „Србија Карго“, 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 робе „Србија Карго“, Београд, (у даљем тексту: Програм), утврђују се:

1. врста, обим и ефекат технолошких, организационих и економских промена у Акционарском друштву за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд, (у даљем тексту: Друштво), услед којих је престала потреба за обављањем одређених послова;
2. број, квалификациона структура, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послови које обављају;
3. критеријуми за утврђивање вишка запослених;
4. средства за решавање социјално - економског положаја вишка запослених
5. рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

### I Разлози за престанак потребе за радом

Влада је Одлуком 05 број 023-7357/2015 од 2. јула 2015. године основала Акционарско друштво за железнички превоз робе „Србија Карго“, 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 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 робе, како би се исти интегрисао у конкурентно тржиште превозних услуга, као и да се железнички превоз робе учини ефикаснијим и конкурентнијим у односу на друге видове саобраћаја.

У вези са наведеним, Одбор директора Акционарског друштва за железнички превоз робе „Србија Карго“ је Одлуком број 4/2016-183-78 од 15.09.2016. године усвојио Правилник о организацији и систематизацији послова Акционарског друштва за железнички превоз робе „Србија Карго“ („Службени гласник Железнице Србије“ број 64/2016) којим је извршена промена организационе структуре Друштва и утврђен потребан број извршилаца.

У оквиру циљева који се односе на реструктурирање јавних предузећа и друштава капитала, а који одређују и оквире пословања „Србија Карго“ 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 Планиране активности на смањењу броја запослених у 2016. години

На дан 31.08.2016. године, Друштво је имало 3.936 запослених.

С обзиром на врсту, обим и ефекат економских промена, а у циљу економско-финансијске консолидације, повећање ефикасности и конкурентности у постојећим макро-економским условима пословања, а ради очувања стандарда запослених, **предвиђено је да у текућој години у Друштву смањи број за 708 запослених отказом уговора о раду уз исплату отпремнина.**

Висина отпремнине утврђена је **Анексом Колективног уговора или анексом уговора о раду запослених.**

III 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 решавања вишка запослених

Запослени којима престаје радни однос у складу са Програмом решавања вишка запослених:

- запослени који испуњавају услов за пензију
- запослени који не испуњавају услов за пензију

Основица за утврђивање висине отпремнине је просечна зарада запосленог исплаћена у последња три месеца (брutto зарада), која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина (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“.

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

Године живота	Стаж осигурања	Број бруто зарада
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 65г; Ж 60– мање од 61;	М40 /Ж37	11

Запослени 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.тачка2) Закона о раду.

## **2. Запослени који не испуњава 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 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.

## **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.

### **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, број бодова се утврђује на следећи начин:

Описна оцена	Збир оцена по елементима од бр. 1) до бр. 3)	Бодови
Добри	<b>од 10 до 15</b>	5
Задовољавајући	<b>од 7 до 11</b>	3
Незадовољавајући	<b>од 1 до 3</b>	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

Радним стажом сматра се стаж осигурања 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 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, технолошким вишком не могу оба бити проглашена технолошким вишком,
- 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 ближним 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“, бр. 1/02)
- запосленом за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета.

**VI** Запосленима за чијим радом је престала потреба, а којима се не може обезбедити одговарајућа мера за ново запошљавање (рад код другог послодавца, преквалификација, доквалификација, рад код другог послодавца, преквалификација, доквалификација, непуно радно време, али не краће од половине радног времена), откаже 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.

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

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

**ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ**