

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

**Број:**

**Дана: \_\_\_\_\_ .2016. године**

**Београд**

**ПЛАН ОПТИМИЗАЦИЈЕ БРОЈА ЗАПОСЛЕНИХ  
У АКЦИОНАРСКОМ ДРУШТВУ  
ЗА ЖЕЛЕЗНИЧКИ ПРЕВОЗ ПУТНИКА  
„СРБИЈА ВОЗ“, БЕОГРАД  
у периоду 2016 – 2020.**

**септембар, 2016. године**

## 1. Увод

Влада је Одлуком 05 број 023-7361/2015 од 2. јула 2015. године основала Акционарско друштво за железнички превоз путника „Србија Воз“, Београд (у даљем тексту: Друштво), 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 квалитетом 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 вези са наведеним, потребно је реализовати смањење броја запослених у Друштву у периоду 2016-2020. година, као један од најважнијих сегмената наставка процеса реструктурирања, ради унапређења ефикасности Друштва и ради довођења Друштва у положај да пружа услуге високог нивоа. Консултантска кућа „Planet“ која је била ангажована да помогне Влади Републике Србије и „Железнице Србије“ а.д. са припремом препорука за побољшање институционалног и пословног учинка у железничком сектору је у документу „Финални извештај“, који је касније усвојила Радна група за управљање процесом реформе железнице Србије, дана 15.10.2015. године, предвидела смањење броја запослених у „Србија Возу“ а.д. у периоду 2016-2020. година за 728 запослених\*.

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

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

## 2. Циљеви

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

- наставак процеса реструктурирања Друштва;
- повећање пословне ефикасности, јачање финансијске дисциплине;
- смањење броја запослених ради довођења на оптималан број запослених потребан за функционисање 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 смањење броја запослених како је утврђено овим планом оптимизације (у даљем тексту: План).

---

\* у планирано смањење броја запослених није укључено 342 прегледача кола, како је Консултант пројектовао, с обзиром да ови запослени нису пренели уговоре о раду у „Србија Воз“ а.д.

Циљеви оптимизације 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,
- оптимизација броја запослених у извршној служби (запослени који непосредно учествују у вршењу железничког саобраћаја) и запослених за административне послове;
- унапређење/усклађивање квалификационе структуре запослених како би се обављала делатност Друштва које ће пословати у тржишно оријентисаном окружењу;

Реализација Плана ће се спровести узимајући у обзир следеће принципе:

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

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

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

Сходно томе, од оснивања Друштва (10.08.2015. године) до 31.07.2016. године број запослених је смањен за 52 природним одливом (старосна пензија, инвалидска пензија, смрт, отказ уговора о раду од стране запосленог и др.).

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

У складу са Програмом пословања за 2016. годину и на основу предвиђеног броја запослених до 2020. године, који је препоручен у Финалном извештају, чије налазе је усвојила Радна група за управљање процесом реформе железнице Србије дана 15.10.2015. године, број запослених ће бити смањен за 728 у периоду од 2016. до 2020. године.

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

	2016	2017	2018	2019	2020
Планирани број запослених на почетку године	2901	2456	2248	2223	2198
Планирано смањење броја запослених	445	208*	25	25	25
Планирани број запослених на крају године	<b>2456</b>	<b>2248</b>	<b>2223</b>	<b>2198</b>	<b>2173</b>

Очекује се да до краја 2020. године трошкови за запослене у Друштву буду смањени за око 21,73% у поређењу са нивоом тих трошкова из 2015. године. То ће се одразити у облику укупне уштеде у периоду 2016.-2020. године у износу од око 2,02 милијарди динара. Очекује се да трошак за отпремнине, не пређе износ од 382.904.272,80 динара.

#### 4. Структура запослених у „Србија Воз“ а.д.

У прилогу 1. Плана оптимизације броја запослених, представљене су четири табеле са подацима о запосленима у „Србија Воз“ а.д. на дан 31.12.2015. године. Табела А1 представља запослене према квалификационој структури, стажу осигурања и годинама живота. Табеле А2 и А3 приказују структуру запослених према полу и табела А4 приказује запослене по Секторима/Секцијама Друштва.

На основу ове информације, кључне карактеристике запослених у „Србија Воз“ а.д., могу се резимирати на следећи начин:

- **Старост:** 50,4% радне снаге је старије од 50 година а просечна старост је 50 година.
- **Степен стручне спреме:** 80,5% запослених има средњи степен стручне спреме или нижи, док 19,5% запослених има високо образовање и више образовање.
- **Стаж осигурања:** 63,9% запослених има преко 25 година.
- **Пол:** Само 26,2% запослених чине жене.

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

#### 5. Оптимизација броја запослених

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

##### 5.1 Начини за оптимизацију броја запослених

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

За оптимизацију броја запослених ће се користити два начина:

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

\* у планирано смањење броја запослених није укључено 342 прегледача кола, како је Консултант пројектовао, с обзиром да ови запослени нису пренели уговоре о раду у „Србија Воз“ а.д.

### **5.1.1. Природни одлив**

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

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

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

### **5.1.2. Вишак запослених**

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

Поступак за утврђивање вишка запослених састоји се од следећих активности:

- доношење Одлуке о покретању поступка утврђивања вишка запослених – **07.09.2016.** године;
- објављивање Правилника о организацији и систематизацији послова којим су дефинисане настале организационе промене и утврђено на којим пословима је дошло до престанка потребе за радом запослених – **16.09.2016.** године;
- ступање на снагу Правилника о организацији и систематизацији послова – **31.12.2016.** године;
- предузимање мера за запошљавање запослених пре доношења Програма решавања вишка, у сарадњи са синдикатом и Националном службом за запошљавање (члан 154.) – **16.09.2016.** године;
- утврђивање висине отпремнине у општем акту или уговору о раду – **26.09.2016.** године;
- утврђивање предлога Програма решавања вишка запослених – **22.09.2016.** године;
- утврђивање критеријума који ће се поштовати приликом утврђивања вишкова запослених и посебна заштита категорија, у сарадњи са синдикатима. Ови критеријуми треба да буду транспарентни, објективни и да се темеље на принципу недискриминације, а засниваће се на следећем: добровољност у складу са Програмом, решавања вишка запослених радни учинак, материјални положај запосленог, стаж осигурања, број деце до 26 година старости према којима запослени има обавезу издржавања (Прилог 5);
- предлог програма решавања вишка запослених послодавац пре доношења, односно осам дана од дана утврђивања предлога доставља синдикату и Националној служби за запошљавање (члан 155. став 2.) – **23.09.2016.** године;

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

## **5.2. Временска динамика реализације**

Гантограм за процедуру престанка радног односа налази се у Прилогу 3.

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

### **5.3.1. Природни одлив**

До краја 2016. године 9 запослених ће напунити 65 година живота. Овој групи запослених припада отпремнина у складу са чланом 92. Колективног уговора, јер је основ за престанак радног односа члан 175. став. 1. тачка 2) Закона о раду.

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

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

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

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

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

Потенцијални број је 29 запослених.

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

Пакет отпремнине 1.2. за запослене 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	Број запослених који испуњавају услове у 2016.
М 55г8м – 61;      Ж 55 – 57;	М40/Ж37	21	16
М 61 – 62;      Ж 57 – 58;	М40/Ж37	19	19
М 62 – 63;      Ж 58 – 59;	М40/Ж37	16	21
М 63 – 64;      Ж 59 – 60;	М40/Ж37	13	15
М 64 – мање од 65;      Ж 60 – мање од 61;	М40/Ж37	11	10
<b>УКУПНО:</b>			<b>81</b>

Укупан број запослених који испуњавају услове за категорију 1.2. износи 81.

### 5.3.2.2 Запослени који не испуњавају услов за пензију

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

#### Пакет 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, која не може бити нижа од висине отпремнине утврђене Законом о раду.

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

Процењује се да је по основу Категорије 2., 318 запослени технолошки вишак.

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

Пројекција финансијских средстава за исплату отпремнина за реализацију овог плана у 2016. години дата је у Прилогу 4.

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

Решењем министарке грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре број: 06-00-00-823/2015-01-2 од 18.02.2016. године формирана је Међуресорна радна група за утврђивање критеријума за решавање вишка запослених у железничком сектору. Радну групу чине

представници надлежних министарстава, менаџмент четири железничке компаније и синдикати.

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

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

## **7. Управљање процесом**

Одговорност за спровођење поступка сноси Одбор директора, Помоћник генералног директора за правне послове и људске ресурсе, уз помоћ директора Центра за реструктурирање, директора Сектора за људске ресурсе и корпоративну одговорност и директора Сектора за финансијско-рачуноводствене послове, план и попис.

Стране надлежне за различите активности по основним фазама су:

- доношење плана оптимизације броја запослених који дефинише критеријуме и услове за престанак радног односа, и друге битне елементе за спровођење поступка – Скупштина Друштва;
- доношење Одлуке о покретању поступка утврђивања вишка запослених – Одбор директора;
- објављивање огласа за пријаву запослених за престанак радног односа уз исплату отпремнине – Сектор за људске ресурсе и корпоративну одговорност;
- информисање запослених о свим аспектима престанка радног односа уз исплату отпремнина, пружање информација запосленима о поступку престанка радног односа уз различите опције пакета отпремнина и пружање информација о могућностима за поновно запослење у складу са програмима Националне службе за запошљавање – шефови Секција у сарадњи са директорима Сектора, директорима Центара, Центра за реструктурирање, Сектора за људске ресурсе и корпоративну одговорност и Групе за подршку запослених;
- прикупљање поднетих пријава за престанак радног односа и понуда обрачунатих износа отпремнине за сваког запосленог коме престаје радни однос – Сектор за људске ресурсе и корпоративну одговорност и Сектор за финансијско-рачуноводствене послове, план и попис;
- потврда од стране извршних директора, да су сагласни са пријавом запосленог у складу са критеријумима - Извршни директор на предлог директора Сектора у координацији са Сектором за људске ресурсе и корпоративну одговорност;
- примена осталих критеријума за утврђивање вишка запослених ради достизања оптималног броја запослених у друштву у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова - непосредни руководиоца организационог дела, Извршни директор;
- израда решења о престанку радног односа уз исплату отпремнине и обрачун висине отпремнине – Сектор за људске ресурсе и корпоративну одговорност и Сектор за финансијско-рачуноводствене послове, план и попис;
- исплата отпремнине запосленима којима је престао радни однос – Сектор за финансијско-рачуноводствене послове, план и попис.

У циљу подршке у горе описаном процесу, формираће се Група за подршку за запослене као и Тим за приговоре запослених. Група за подршку ће се састојати од представника репрезентативних синдиката, Сектора за људске ресурсе и корпоративну одговорност,



Сектора за правне послове и Сектора за финансијско рачуноводствене послове, план и попис. Тим за приговоре ће радити у складу са дефинисаним процедурама код послодавца. Задатак Групе за подршку запосленима је да информише запослене о свим аспектима престанка радног односа уз исплату отпремнине, да даје информације запосленима у вези са процедуром престанка радног односа уз исплату отпремнине и да даје информације у вези са могућностима новог запошљавања у складу са програмима Националне службе за запошљавање.

### **8. Поступак по приговорима**

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

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

Приговори ће се решавати према следећој процедури:

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

Након разматрања приговора, Тим коначну листу доставља Одбору директора.

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

### **9. Додатна помоћ запосленима**

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

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

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

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

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

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

## 11. Документација

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

- одлуку Скупштине Друштва о доношењу Плана оптимизације броја запослених и Програма решавања вишка запослених ;
- одлуку Одбора директора о покретању поступка утврђивања вишка запослених;
- евиденцију о консултацијама са синдикатима;
- оглас за пријаву запослених за престанак радног односа уз исплату отпремнине;
- пријаве запослених;
- решења о престанку радног односа уз исплату отпремнине;
- доказе о исплати отпремнине запосленима којима је престао радни однос;
- сву осталу документацију која се односи на престанак радног односа уз исплату отпремнине.