

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

Број: _____

Дана: _____ 2016. године

Београд

Радна верзија

На основу чл. 147, 153, 155. и 156. 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 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**

I Увод

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

1. врста, обим и ефекат технолошких, организационих и економских промена у Акционарском друштву за управљање јавном железничком инфраструктуром „Инфраструктура железнице Србије“, Београд, (у даљем тексту: Друштво), услед којих је престала потреба за обављањем одређених послова;
2. број запослених који представљају вишак;
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.

II Врста, обим и ефекат технолошких, организационих и економских промена

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 дана 10.08.2015. године исто је стекло својство правног лица и почело да послује.

Одлуком о оснивању Акционарског друштва за управљање јавном железничком инфраструктуром „Инфраструктура железнице Србије“, Београд прописано је да Друштво, у оквиру своје далатности, стиче и прибавља средства из следећих извора:

- 1) накнада за коришћење железничке инфраструктуре и цена услуга;
- 2) накнаде трошкова управљања железничком инфраструктуром, која се уређује уговором који закључују Друштво и Оснивач, у складу са законом којим се уређује железница;
- 3) буџета Републике Србије;
- 4) других извора у складу са законом.

Средства за инвестициона улагања Друштва, обезбеђују се из:

- 1) инвестиционих средстава Друштва;
- 2) буџета Републике Србије, утврђена посебно за ову намену;
- 3) финансијских кредита;
- 4) других извора у складу са законом.

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 14.07.2016. године донета је Одлука Одбора директора о усвајању Правилника о организацији и систематизацији послова Акционарског друштва за управљање јавном железничком инфраструктуром „Инфраструктура железнице Србије“, Београд, којим је извршена промена организационе структуре Друштва и утврђен потребан број запослених.

На основу дефинисане визије и мисије, као и започетог корпоративног реструктурирања инфраструктуре одређени су основни циљеви Друштва:

- успостављање оптималне структуре пословања,
- повећање интерне ефикасности,
- оптимизација трошкова,
- спровођење активности у циљу успостављање принципа тржишног пословања,
- подизање квалитета инфраструктуре кроз реализацију плана инвестиција,
- повећање профитабилности.

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 железничке инфраструктуре. Друштво ће у процесу управљања инфраструктуром обезбедити економично и рационално коришћење средстава, у циљу смањења трошкова и повећања продуктивности железничке инфраструктуре, и постепеног повећавања ефикасности и продуктивности свог пословања кроз планирано смањење броја запослених како је утврђено овим Програмом, а у циљу економско-финансијске консолидације у постојећим макро-економским условима пословања, ради очувања стандарда запослених и повећања ефикасности и испуњавање обавеза делатности Друштва и наставка реформе инфраструктуре.

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.

III Планиране активности на смањењу броја запослених у 2016. години

На дан 31.12.2015.године, Друштво је имало 9 725 запослених.

Преглед запослених на дан 31.12.2015.године, према квалификационој структури, годинама живота, годинама радног стажа и полу приказан је у табелама како следе:

СТАЖ	УКУПНО ЗАПОСЛЕНИХ	КВАЛИФИКАЦИОНА СТРУКТУРА							
		НИЖА	КВ	СРЕДЊА	ВКВ	ВИША	ВИСОКА	ВИСОКА	ВИСОКА
		I	III	IV	V	VI	VII - 1	VII - 2	VII - 3
А – СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ДУЖИНИ РАДНОГ СТАЖА									
До 5 год.	156	21	27	61	1	6	10	30	0
6 – 10	475	26	58	217	4	31	34	105	0
11 – 15	639	70	102	268	12	37	48	100	2
16 – 20	1256	268	238	474	39	55	51	131	0
21 – 25	1290	274	208	561	27	44	40	130	6
26 – 30	2127	537	239	935	61	119	52	179	5
31 – 35	2313	750	222	963	70	108	36	155	9
36 – 40	1397	600	184	437	71	56	5	43	1
Преко 40	72	33	8	21	5	2	0	3	0
УКУПНО	9725	2579	1286	3937	290	458	276	876	23
Б – СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ГОДИНАМА СТАРОСТИ									
Преко 60	773	272	64	224	20	66	7	117	3
56 – 60	1661	462	192	630	86	97	19	167	8
51 – 55	2201	701	247	887	63	114	33	149	7
46 – 50	2144	576	247	982	53	65	61	157	3
41 – 45	1542	383	282	605	38	51	62	120	1
36 – 40	805	138	170	298	20	40	44	94	1
31 – 35	423	24	49	229	10	21	33	57	0
26 – 30	155	19	31	69	0	4	17	15	0
21 – 25	21	4	4	13	0	0	0	0	0
До 20 год.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
УКУПНО	9725	2579	1286	3937	290	458	276	876	23

МУШКАРЦИ

СТАЖ	УКУПНО ЗАПОСЛЕНИХ	КВАЛИФИКАЦИОНА СТРУКТУРА							
		НИЖА	КВ	СРЕДЊА	ВКВ	ВИША	ВИСОКА	ВИСОКА	ВИСОКА
		I	III	IV	V	VI	VII - 1	VII - 2	VII - 3
А – СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ДУЖИНИ РАДНОГ СТАЖА									
До 5 год.	122	20	27	48	1	5	7	14	0
6 – 10	338	26	54	159	3	21	24	51	0
11 – 15	498	68	99	200	12	24	32	62	1
16 – 20	1029	265	228	354	35	33	33	81	0
21 – 25	1069	272	200	445	25	29	25	70	3
26 – 30	1774	526	227	740	58	74	35	111	3
31 – 35	2049	740	216	809	68	76	32	104	4
36 – 40	1352	596	184	419	71	49	4	28	1
Преко 40	71	32	8	21	5	2	0	3	0
УКУПНО	8302	2545	1243	3195	278	313	192	524	12

СТАРОСТ	УКУПНО ЗАПОСЛЕНИХ	Б – СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ГОДИНАМА СТАРОСТИ								
		Преко 60	56 – 60	51 – 55	46 – 50	41 – 45	36 – 40	31 – 35	26 – 30	21 – 25
Преко 60	720	266	63	215	20	60	7	86	3	
56 – 60	1428	453	192	520	84	66	14	96	3	
51 – 55	1917	689	233	747	61	69	24	90	4	
46 – 50	1818	574	239	775	50	39	44	96	1	
41 – 45	1299	381	268	470	36	32	37	74	1	
36 – 40	659	135	166	233	18	28	30	49	0	
31 – 35	322	24	48	175	9	16	23	27	0	
26 – 30	120	19	30	49	0	3	13	6	0	
21 – 25	19	4	4	11	0	0	0	0	0	
До 20 год.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
УКУПНО	8302	2545	1243	3195	278	313	192	524	12	

ЖЕНЕ

СТАЖ	УКУПНО ЗАПОСЛЕНИХ	КВАЛИФИКАЦИОНА СТРУКТУРА							
		НИЖА	КВ	СРЕДЊА	ВКВ	ВИША	ВИСОКА	ВИСОКА	ВИСОКА
		I	III	IV	V	VI	VII - 1	VII - 2	VII - 3
		А – СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ДУЖИНИ РАДНОГ СТАЖА							
До 5 год.	34	1	0	13	0	1	3	16	0
6 – 10	137	0	4	58	1	10	10	54	0
11 – 15	141	2	3	67	0	13	15	40	1
16 – 20	227	3	10	120	4	22	18	50	0
21 – 25	221	2	8	116	2	15	15	60	3
26 – 30	353	11	12	195	3	45	17	68	2
31 – 35	264	10	6	154	2	32	4	51	5
36 – 40	45	4	0	18	0	7	1	15	0
Преко 40	1	1	0	0	0	0	0	0	0
УКУПНО	1423	34	43	741	12	145	83	354	11
СТАРОСТ	УКУПНО ЗАПОСЛЕНИХ	Б – СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ГОДИНАМА СТАРОСТИ							
		Преко 60	56 – 60	51 – 55	46 – 50	41 – 45	36 – 40	31 – 35	26 – 30
Преко 60	53	6	1	9	0	6	0	31	0
56 – 60	233	9	0	110	2	31	5	71	5
51 – 55	284	12	14	140	2	45	9	59	3
46 – 50	326	2	8	207	3	26	17	61	2
41 – 45	243	2	14	134	2	19	25	47	0
36 – 40	146	3	4	65	2	12	14	45	1

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, а ради очувања стандарда запослених, **предвиђено је да у текућој години Друштво смањи број запослених за -----, отказом уговора о раду уз исплату отпремнина.**

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

Послодавац је дужан да запосленом исплати новчану накнаду, односно отпремнину пре престанка радног односа, и то:

1. Запослени који на дан 31.08.2016. године испуњава услов за пензију и добровољно се пријави, има право на споразумни престанак радног односа уз исплату новчане накнаде, на следећи начин:

1.1. У складу са чл. 19. тачка 2. (45 година стажа осигурања) и 19а Закона о пензијском и инвалидском осигурању (старосна пензија за жене), исплати новчану накнаду у висини од 5 зарада (брото). Зарадом се сматра зарада запосленог остварена у месецу који претходи месецу у којем му престаје радни однос.

1.2. У складу са чл. 19б и 19в Закона о пензијском и инвалидском осигурању (превремена старосна пензија) новчану накнаду у висини утврђеној на следећи начин:

Године живота		Стаж осигурања	Број 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 – 64г8м;	Ж 60 – 60г8м;	М40/Ж37	11

1.3. У складу са чл. 19б и 19в Закона о пензијском и инвалидском осигурању (превремена старосна пензија) за запослене којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем новчану накнаду у висини утврђеној на следећи начин:

Године живота	Стаж осигурања, рачунајући и стаж осигурања са увећаним трајањем	Број бруто 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 услов из ове тачке, а за кога се утврди да применом члана 20. Закона о пензијском и инвалидском осигурања (снижавање старосне границе) може да оствари право на старосну пензију утврђену у члану 19. тачка 1. Закона има право на новчану накнаду утврђену у тачки 1.1.

2. Запослени који не испуњава услов из тачке 1. има право на отпремнину у висини:

2.1. Збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину, увећану за 50% или

2.2. 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 у 2016. години, која не може бити нижа од висине отпремнине утврђене Законом о раду, увећане за 50%.

Запослени који до 31.12.2016. године навршава 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања нема право на новчану накнаду, односно отпремнину утврђену у тачки 1. и 2.

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.

Средства за решавање социјално економског положаја вишка запослених обезбеђује Влада Републике Србије.

IV Критеријуми за утврђивање вишка запослених

Критеријуми за утврђивање вишка запослених су:

1. Резултати рада,
2. Социјално економски критеријуми:

- 2.1. могућност да се запослени социјално-економски збрине остваривањем права на старосну пензију или му до испуњења услова за старосну пензију недостаје до две године живота, односно стажа осигурања, тако да има право на новчану накнаду у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености до испуњења услова за остваривање права на старосну пензију,
- 2.2. материјални положај запосленог,
- 2.3. здравствено стање запосленог
- 2.4. радни стаж,
- 2.5. број деце до 26. година старости према којој запослени има обавезу издржавња,
- 2.6. запослени који се пријави да буде утврђен као вишак.

Запослени који се пријави да буде утврђен као вишак уз исплату отпремнине, утврђује се као вишак ако се послодавац сагласи са таквим захтевом запосленог.

Критеријуми из тачке 1. и 2. вреднују се на следећи начин:

1. Резултати рада

Резултати рада запосленог утврђују се на основу писмено образложене оцене непосредног руководиоца организационог дела (ој/секција/сектор/центар) запосленог о радној успешности у извршавању посла, полазећи од квалитета обављеног посла и стручности, оствареног учинка и самосталности у раду, одговорности и радне дисциплине, залагања, мотивисаности за рад, рационалности у коришћењу радног времена и односу према другима, и то оценом од 1-5.

На основу оцене резултата рада, број бодова се утврђује на следећи начин:

Описна оцена	Бодови
Изузетни	5
Добри	4
Задовољавајући	3
Делимично задовољавајући	2
Незадовољавајући	1

Резултати рада утврђују се за период од 3 месеца који претходе оцењивању, у којима је запослени ефективно радио.

Запослени који по критеријуму резултати рада оствари мањи број бодова вишак је на тим пословима.

За запослене који остварују једнаке резултате рада (иста описна оцена, односно исти број бодова), примењују се социјално економски критеријуми.

2. Социјално економски критеријуми (СЦЕ) примењују се по утврђеном редоследу, по систему елиминације, тако што се утврђује да је вишак онај запослени који применом конкретног критеријума оствари мањи број бодова.

Социјално економски критеријуми вреднују се на следећи начин:

2.1. Могућност да се запослени социјално-економски збрине остваривањем права на старосну пензију или му до испуњења услова за старосну пензију недостаје до две године живота, односно стажа осигурања, тако да има право на новчану накнаду у

складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености до испуњења услова за остваривање права на старосну пензију;

Вредновање се врши на следећи начин:

- запослени који испуњава услове за старосну пензију - без бодова,
- запослени коме до испуњења услова за старосну пензију недостаје до две године живота, односно стажа осигурања, тако да има право на новчану накнаду у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености до испуњења услова за остваривање права на старосну пензију - 2 бода,
- запослени који не испуњава услове за старосну пензију, и коме до испуњења услова за старосну пензију недостаје више од две године живота, односно стажа осигурања - 5 бодова.

2.2. Материјални положај запосленог

Материјални положај запосленог се утврђује на основу:

а) 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 у „Инфраструктури железнице Србије“ а.д, остварену у календарском периоду из претходног става, на следећи начин:

- до 30% – 5 бодова,
- од 30% до 50% – 4 бода,
- од 50% до 70% – 3 бода,
- од 70% до 100% – 2 бода,
- 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.

2.3. Здравствено стање запосленог

- ако запослени болује од тежег обољења 1 бод
- ако је запослени са телесним оштећењем 3 бода
- ако је запослени особа са инвалидитетом у смислу Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом или коме је утврђена опасност од настанка инвалидности 5 бодова

По тежим обољењем у смислу овог програма подразумевају се: малигне болести и интракранијални тумори, теже болести крви и крвотворних органа, инсулин зависни дијабетес мелитус, хронична бубрежна инсуфицијенција на дијализи и после трансплантације, теже урођене и стечене срчане мане, тежи облик астме, хронична неспецифична болест плућа, активна туберкулоза, сиситемске аутоимуне болести, тежи облици поремећаја метаболизма, склероза, прогресивна неуролошка обољења, епилепсија и тежи душевни поремећаји, које се доказује на основу конзилијерног мишљења лекара здравствене установе у којој се запослени лечи.

Ради утврђивања здравственог стања, бодовање се врши само по једном од наведених основа, и то који је најповољнија за запосленог.

2.4. Радни стаж

Вредновање радног стажа се врши на следећи начин:

- до 5 година (без обзира на пол), 1 бод;
- од 5 до 10 година (без обзира на пол), 2 бода;
- од 10 до 20 година (без обзира на пол), 3 бода;
- од 20 до 37 година, за жене, 4 бода;
- од 37 година до 45 година, за жене, 2 бода
- од 20 до 40 година, за мушкарце, 4 бода;
- од 40 до 45 година, за мушкарце, 2 бода
- од 45 година (без обзира на пол), без бодова;

Радним стажом сматра се стаж осигурања који је запослени остварио према прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

2.5. Број деце до 26 година старости према којима запослени има обавезу издржавања

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

Као дете на редовном школовању до 26 године сматрају се деца која редовно похађују основну или средњу школу и студенти;

Као доказ о доставља се потврда установе коју дете похађа.

V Подаци потребни за примену социјално економских критеријума утврђују се на основу података службене евиденције Друштва, исправа надлежних органа и другим доказима.

VI Жалбени поступак

Закон о раду у погледу заштите појединачних права запослених из радног односа не прописује право на приговор или жалбу, а чланом 194. је предвиђено да се општим актом и уговором о раду може предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог, а Колективним уговором за „Железнице Србије“ а.д. и уговором о раду није предвиђено. Чланом 195. Закона прописана је могућност спора пред надлежним судом, те ова општа правила важе и за случај решавања права запослених као вишка.

Комисија формирана 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 8 дана од дана објављивања поднети приговор на бодовање по утврђеним критеријумима.

Након разматрања приговора, Комисија коначну листу доставља Одбору директора.

На основу коначне листе, запосленом, за кога се не може обезбедити одговарајућа мера за ново запошљавање, 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.

VII Запослени који не могу бити вишак:

- ако су код послодавца запослена оба супружника, не могу оба бити проглашена вишком,
- самохрани родитељ или старатељ детета које је запослени дужан да издржава, у складу са чланом 77. Породичног закона који регулише самостално вршење родитељског права и чланом 32. Правилника о ближим условима и начину остваривања права на финансијску подршку породици са децом („Службени гласник РС“ бр. 29/02, 80/04, 17/06, 107/06, 51/10, 73/10, 27/11-УС),
- 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 („Службени гласник РС“ бр. 18/05, 72/11 и 06/15).

VIII 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 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 . 2016. године.**

IX Програм ступа на снагу даном доношења.

X 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.

XI Посебном Одлуком ће бити утврђена висина отпремнине и рок за исплату исте.

ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ

проф. др Небојша Бојовић