

„СРБИЈА КАРГО“, БЕОГРАД

Број: _____

Дана: _____ 2016. године

Београд

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 железнички превоз робе „Србија Карго“, 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 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 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 економских промена

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.

Одлуком о оснивању Акционарског друштва за железнички превоз робе „Србија Карго“, прописано је да 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.

Одлуком је прописано да се средства за рад Друштва обезбеђују из:

- 1) прихода од превезене робе,
- 2) финансијских кредита,

- 3) улагања домаћих и страних лица,
- 4) других извора извора у складу са законом.

Пословодство Друштва полазећи од утврђене пословне политике и приоритетних стратешких циљева развоја Друштва, планира 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 конкурентности Друштва.

У вези са наведеним, Одбор директора Акционарског друштва за железнички превоз робе „Србија Карго“ је Одлуком број 4/2016-64-26 од 23.02.2016. 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 број извршилаца од 3228 запослених.

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.

III Планиране активности на смањењу броја запослених у 2016. години

На дан 31.12.2015.године, Друштво је имало 3.996 запослених.

Преглед запослених према квалификационој структури, годинама живота и годинама радног стажа, приказан је у табелама 1.,2. и 3.

СТАЖ (СТАРОСТ)	УКУПНО ЗАПОСЛЕНИХ	КВАЛИФИКАЦИОНА СТРУКТУРА							
		НИЖА	КВ	СРЕДЊА	ВКВ	ВИША	ВИСОКА	ВИСОКА	ВИСОКА
		I	III	IV	V	VI	VII - 1	VII - 2	VII - 3
A – СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ДУЖИНИ РАДНОГ СТАЖА									
До 5 год.	50	0	11	16	2	3	4	14	0
6 – 10	273	3	58	125	8	21	9	48	1
11 – 15	233	1	68	85	13	11	14	41	0
16 – 20	413	7	122	164	27	16	23	51	3
21 – 25	346	7	64	174	16	20	12	51	2
26 – 30	736	55	135	372	36	33	17	84	4
31 – 35	1133	143	227	555	46	47	15	98	2
36 – 40	731	161	192	264	50	30	7	25	2
Преко 40	81	13	14	43	7	3	0	1	0
УКУПНО	3.996	390	891	1798	205	184	101	413	14
B – СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ГОДИНАМА СТАРОСТИ									
Преко 60	332	63	61	76	24	38	5	63	2
56 – 60	790	115	172	312	44	42	18	85	2
51 – 55	1065	131	218	550	44	37	12	70	3
46 – 50	784	71	160	402	35	20	18	73	5
41 – 45	465	8	102	223	26	21	22	62	1
36 – 40	261	2	93	94	17	14	13	27	1
31 – 35	190	0	53	79	9	11	11	27	0
26 – 30	103	0	31	57	6	1	2	6	0
21 – 25	6	0	1	5	0	0	0	0	0
До 20 год.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
УКУПНО	3.996	390	891	1798	205	184	101	413	14

Табела 1 - Преглед запослених у „Србија Карго“ а.д. на дан 31.12.2015. године, према квалификационој структури, годинама живота и годинама радног стажа

СТАЖ (СТАРОСТ)	УКУПНО ЗАПОСЛЕНИХ (МУШКАРЦИ)	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.	37	0	8	13	2	2	4	8	0
6 – 10	183	0	46	96	6	11	3	21	0
11 – 15	180	1	65	63	13	8	4	26	0
16 – 20	287	7	106	100	25	10	8	30	1
21 – 25	247	6	62	118	14	12	8	25	2
26 – 30	512	52	123	224	34	16	8	51	4
31 – 35	835	133	215	346	46	26	6	61	2
36 – 40	694	160	191	243	50	25	7	16	2
Преко 40	81	13	14	43	7	3	0	1	0
УКУПНО	3.056	372	830	1.246	197	113	48	239	11
		Б – СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ГОДИНАМА СТАРОСТИ							
Преко 60	278	61	60	57	24	27	5	42	2
56 – 60	578	107	163	177	43	25	9	52	2
51 – 55	832	124	210	381	44	24	5	41	3
46 – 50	597	70	147	284	33	9	9	42	3
41 – 45	344	8	96	161	23	13	9	33	1
36 – 40	192	2	82	69	17	9	3	10	0
31 – 35	148	0	47	67	8	5	6	15	0
26 – 30	83	0	24	47	5	1	2	4	0
21 – 25	4	0	1	3	0	0	0	0	0
До 20 год.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
УКУПНО	3.056	372	830	1.246	197	113	48	239	11

Табела 2 - Преглед запослених у „Србија Карго“ а.д. (мушкарци) на дан 31.12.2015. године, према квалификационој структури, годинама живота и годинама радног стажа

СТАЖ (СТАРОСТ)	УКУПНО ЗАПОСЛЕНИХ (ЖЕНЕ)	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.	13	0	3	3	0	1	0	6	0
6 – 10	90	3	12	29	2	10	6	27	1
11 – 15	53	0	3	22	0	3	10	15	0
16 – 20	126	0	16	64	2	6	15	21	2
21 – 25	99	1	2	56	2	8	4	26	0
26 – 30	224	3	12	148	2	17	9	33	0
31 – 35	298	10	12	209	0	21	9	37	0
36 – 40	37	1	1	21	0	5	0	9	0
Преко 40	0	0	0	0	0	0	0	0	0
УКУПНО	940	18	61	552	8	71	53	174	3
		Б – СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ГОДИНАМА СТАРОСТИ							
Преко 60	54	2	1	19	0	11	0	21	0
56 – 60	212	8	9	135	1	17	9	33	0
51 – 55	233	7	8	169	0	13	7	29	0
46 – 50	187	1	13	118	2	11	9	31	2
41 – 45	121	0	6	62	3	8	13	29	0
36 – 40	69	0	11	25	0	5	10	17	1
31 – 35	42	0	6	12	1	6	5	12	0
26 – 30	20	0	7	10	1	0	0	2	0
21 – 25	2	0	0	2	0	0	0	0	0
До 20 год.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
УКУПНО	940	18	61	552	8	71	53	174	3

Табела 3 - Преглед запослених у „Србија Карго“ а.д. (жене) на дан 31.12.2015. године, према квалификационој структури, годинама живота и годинама радног стажа

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 _____ запослених отказом уговора о раду уз исплату отпремнина.**

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

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), **у висини од 5 зарада (брutto).**

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		Године стажа 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

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, увећане 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.

Запослени који до 31.12.2016. године навршава 65 година живота и најмање 15 стажа осигурања, нема право на 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.

IV Критеријуми за утврђивање вишка запослених

Критеријуми за утврђивање вишка запослених су:

1. Организациони критеријуми:

- 1) укидање организационих делова,
- 2) спајање више организационих делова,
- 3) могућност премештаја запослених на друге послове.
- 4) резултати рада

2. Социјално економски критеријуми:

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) материјални положај запосленог,

3) радни стаж,

4) број деце до 26 година старости према којима запослени има обавезу издржавања,

5) запослени који се пријави да буде утврђен као вишак, ако се послодавац сагласи са таквим захтевом.

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

Елементи за утврђивање резултата рада 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), резултати рада запосленог могу бити:

Описна оцена	Збир оцена по елементима од бр. 1) до бр. 3)	Бодови
Добри	од 10 до 15	5
Незадовољавајући	од 1 до 5	1

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

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

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

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) 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 у календарској години која претходи години у којој се утврђује престанак потребе за радом запосленог;

Просечни месечни приход по члану породичног домаћинства запосленог, остварен у претходних 6 месеци од дана доношења Програма за решавање вишка запослених, 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.

Запосленом се бодови утврђују само по једном основу из претходног става, којим добија већи број бодова.

3) Радни стаж

Вредновање радног стажа се врши на следећи начин:

- 1) до 5 година (без обзира на пол) - 1 бод;
- 2) од 5 до 10 година (без обзира на пол) - 2 бода;
- 3) од 10 до 20 година (без обзира на пол) - 3 бода;
- 4) од 20 до 37 година, за жене - 4 бода;
- 5) од 37 година до 45 година, за жене - 2 бода
- 6) од 20 до 40 година, за мушкарце - 4 бода;
- 7) од 40 до 45 година, за мушкарце - 2 бода
- 8) 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, 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.

4) 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 - 3 бода;
- 3) ако запослени има 3 и више деце - 5 бодова

5) Запослени који се пријави да буде утврђен као вишак, ако се послодавац сагласи са таквим захтевом

V Подаци потребни за примену допунских 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, 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», 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, 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 који регулише самостално вршење родитељског права и чланом 32. Правилника о ближим условима и начину остваривања права на финансијску подршку породици са децом,
- 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. 18/2005, 72/2011 и 6/2015),
- запосленом за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета.

Самохрани родитељ, у смислу овог програма, јесте родитељ који самостално врши родитељско право, у складу са одредбом члана 77. Породичног закона 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, 123/04, 17/06, 107/06, 51/10, 73/10, 27/11-УС).

VIII 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 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 Средства за решавање социјално економског положаја вишка запослених обезбеђује Влада Републике Србије у износу од _____.

X Програм ступа на снагу даном доношења.

XI 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.

Посебном одлуком Одбора директора Друштва, биће утврђена висина и рок за исплату отпремнина запосленима који буду проглашени вишком.

ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ