



СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК

ГОДИНА XXXVIII БРОЈ 48
28. септембар 2018.

„ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ“ АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО

„ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ“ АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО

**Одлука Скупштине
„Железнице Србије“ ад
(од 28.9.2018. године)
Број: 10-4/2018-262-79**

На основу члана 25. Статута „Железнице Србије“ акционарско друштво (Службени гласник „Железнице Србије“, број 16/15-пречишћен текст), Скупштина „Железнице Србије“ акционарско друштво је на седници одржаној 28.9.2018. године, донела

ОДЛУКУ

1. Усваја се План о изменама и допунама Плана оптимизације броја запослених у „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд у периоду 2016–2020. године.
2. План о изменама и допунама Плана оптимизације броја запослених у „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд у периоду 2016–2020. године, из тачке 1. саставни је део ове одлуке.
3. Одлуку објавити у Службеном гласнику „Железнице Србије“.

Образложење

Одлуком број 10-4/2017-212-62 од 16.6.2017. године, Скупштина „Железнице Србије“ ад је усвојила План оптимизације броја запослених у „Железнице Србије“

акционарско друштво, Београд, у периоду 2016–2020. година (пречишћен текст).

Одлуком број 10-4/2017-228-67 од 3.11.2017. године, Скупштина „Железнице Србије“ ад је донела План о изменама и допунама Плана оптимизације броја запослених у „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд, у периоду 2016–2020. година.

Процес оптимизације броја запослених у „Железнице Србије“ ад планиран је и у 2018. години, као један од најважнијих сегмената наставка процеса реструктурирања, ради унапређења ефикасности и довођења Друштва у положај да пружа услуге високог нивоа.

Имајућу у виду наведено, ради спровођења процеса оптимизације броја запослених у 2018. години, указала се потреба за изменама и допунама Плана оптимизације броја запослених у „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд, у периоду 2016–2020. година, у складу са планским документима и реалним потребама „Железнице Србије“ ад.

На основу изнетог, донета је Одлука као у диспозитиву.

ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ

Зоран Анђелковић



**Одлука Скупштине
„Железнице Србије“ ад
(од 28.9.2018. године)
Број: 10-4/2018-262-79**

На основу члана 25. Статута „Железнице Србије“ акционарско друштво (Службени гласник “Железнице Србије“, број 16/15-пречишћен текст), Скупштина “Железнице Србије” акционарско друштво је на седници одржаној 28.9.2018. године, донела

**П Л А Н
О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА
ПЛАНА ОПТИМИЗАЦИЈЕ БРОЈА ЗАПОСЛЕНИХ
“ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ” АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО, БЕОГРАД,
у периоду 2016–2020. године**

Мења се и допуњује План оптимизације броја запослених у „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд у периоду 2016–2020. године (Сл. гласник „Железнице Србије“, бр. 41/16, 51/16, 60/16 и 27/17, 62/17), тако што се:

У тачки 2. после подтачке 2а, додаје се подтачка 2б, која гласи:

“2б Реализација оптимизације броја запослених у 2017. години

У Друштву на дан 31.12.2017. године укупан број запослених је износио 114, од чега 109 запослених на неодређено време и 5 запослених на одређено време.

Број запослених у „Железнице Србије“ ад којима је у 2017. години отказан уговор о раду због престанка потребе за њиховим радом, уз исплату отпремнине је 12, од чега се 11 запослених добровољно пријавило.

Смањење броја запослених у 2017. години реализовано је у складу са: Програмом пословања „Железнице Србије“ ад за 2017. годину, Планом о изменама и допунама Плана оптимизације броја запослених у “Железнице Србије” акционарско друштво, Београд у периоду 2016-2020. године („Сл. гласник Железнице Србије”, број 27/17), Планом оптимизације броја запослених у „Железнице Србије” акционарско друштво, Београд за период 2016–2020. године (Сл. гласник „Железнице Србије”, бр. 41/16, 51/16, 60/16 и 27/17), Одлуком о покретању поступка утврђивања вишка запослених, (Сл. гласник „Железнице Србије”, број 41/17), Планом о изменама и допунама Плана оптимизације броја запослених у „Железнице Србије” акционарско друштво, Београд у периоду 2016–2020. године (Сл. гласник „Железнице Србије”, број 62/17) и Програмом решавања вишка запослених у „Железнице Србије” акционарско друштво у 2017. години, (Сл. гласник „Железнице Србије”, број 62/17).

Табела 1.

Преглед броја запослених којима је отказан уговор о раду, због престанка потребе за њиховим радом, уз исплату отпремнине			
Запослени који испуњавају услов за старосну пензију-Пакет Опција 1	Запослени који испуњавају услов за превремену старосну пензију-пакет Опција 2	Запослени који не испуњавају услов за старосну пензију, а одлуче се за одлазак Опција3/Пакет 1	Запослени који не испуњавају услов за старосну пензију,а одлуче се за одлазак Опција 3/Пакет 2
1	-	10	1
12			

**Преглед броја запослених којима је отказан уговор о раду,
због престанка потребе за њиховим радом, уз исплату отпремнине,
према стажу осигурања, годинама живота и квалификационој структури**

Табела 2.

Страж	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									
6-10	1							1	
11-15	1							1	
16-20									
21-25									
26-30	3			1				2	
31-35	5			1		1		3	
36-40	2			1				1	
Преко 40									
Укупно	12			3		1		8	
Старост	Укупно запослених	Б - СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ГОДИНАМА СТАРОСТИ							
Преко 60	9			4				5	
56-60	1							1	
51-55									
46-50									
41-45									
36-40	1							1	
31-35	1							1	
26-30									
21-25									
До 20 год									
Укупно:	12			4				8	

Табела 3.

Полна структура запослених којима је отказан уговор о раду, због престанка потребе за њиховим радом, уз исплату отпремнине	
Мушкарци	Жене
6	6

**Преглед броја запослених по организационим деловима
за чијим радом је престала потреба**

Табела 4.

НАЗИВ ОРГАНИЗАЦИОНОГ ДЕЛА	
Кабинет генералног директора	1
Медија центар	1
Пројекат за подршку у решавању историјских дугова и потраживања	1
Пројекат за информатичку подршку	2
Сектор за финансијско-рачуноводствене послове и план	2
Сектор за правне, персоналне и опште послове	1
Пројекат за подршку у решавању правних спорова	2
Пројекат за институционални развој	2
УКУПНО: „Железнице Србије“ ад	12

У поступку по приговорима 1 запослени упутио је приговор Тиму за приговоре.

Тим за приговоре заузео је став да је потребно преиспитивање навода из приговора од стране овлашћеног лица – руководиоца подносиоца приговора. Након изјашњења овлашћеног лица, Тим за приговоре је оценио да су наводи из приговора неосновани и исти је одбијен.

Тужбе од стране запослених за чијим радом је престала потреба у 2017. години – поднета је само једна тужба за поништај решења о отказу уговора о раду и судски поступак по истој је у току.

Влада Републике Србије је Закључком 05 Број: 401-12182/2017-1 од 8.12.2017. године усвојила Програм о допунама Програма о распореду и коришћењу средстава субвенција за „Железнице Србије“ ад за 2017. годину. Део средстава на економској класификацији 451 - Субвенције јавним нефинансијским предузећима и организацијама у износу од 35.335.765,00 динара, опредељен је за спровођење реформских активности и ликвидности новооснованих друштава насталих реструктурирањем. Опредељени износ средстава од 35.335.765,00 динара уплаћен је у децембру 2017. године.

За исплату отпремнина запосленима „Железнице Србије“ ад за чијим радом је престала потреба у поступку реализације Програма решавања вишка запослених у 2017. години искоришћена су средства у износу од 11.150.855,40 динара из горе наведених дозначених средстава и 4.311.815,60 динара из преосталих финансијских средстава из 2016. године за ове намене, што износи укупно 15.462.671,00 динара, за исплату отпремнина у 2017. години.

За решавање вишка запослених у Друштву за превенцију инвалидности и радно оспособљавање инвалида „Заштитна радница“ д.о.о. Београд коришћена су средства у износу од 11.806.109,96 динара, из средстава дозначених у децембру 2017. године.

Преостали износ средстава од 12.378.799,00 динара користиће се за исплату отпремнина запосленима за чијим радом престане потреба у 2018. години.

Приликом израде Програма решавања вишка запослених у „Железнице Србије“ ад у 2017. години, у складу са Законом о раду “Железнице Србије” ад сарађивало је са Националном службом за запошљавање и репрезентативним синдикатима ради предузимања мера за ново запошљавање вишка запослених у складу са чланом 154. Закона о раду.

У току израде Програма решавања вишка запослених у 2017. години, активно се сарађивало са репрезентативним синдикатима у Друштву, односно приликом утврђивања критеријума за утврђивање вишка запослених у друштву, који су саставни део Програма решавања вишка запослених.

У складу са одредбама Закона о раду, пре доношења Програма решавања вишка запослених у 2017. години, „Железнице Србије“ ад је предлог Програма решавања вишка запослених доставило Националној служби за запошљавање и репрезентативним синдикатима на мишљење.”

У тачки 3. после става 3., додаје се подтачка 3.1., која гласи:

“3.1. Планирана оптимизација броја запослених у 2018. години

У 2018. години у “Железнице Србије” акционарско друштво, Београд и даље се спроводи рационализација броја запослених као и у претходним пословним годинама.

У “Железнице Србије” ад у 2018. години планира се смањење броја запослених за 14. Овај број запослених биће оглашен вишком и биће им отказан уговор о раду због престанка потребе за њиховим радом.

Планирани број запослених на крају 2018. године је 113, од чега 105 запослених на неодређено време и 8 запослених на одређено време, због потреба за запосленима превасходно правне струке, с обзиром да Друштво има активних око 8 хиљада судских предмета.”

Тачка 4. мења се и гласи:

“4. Структура запослених у “Железнице Србије” ад

У Прилогу 1. Плана оптимизације броја запослених, представљене су табеле са подацима о запосленима у Друштву на дан 31.12.2017. године. Табела А1 представља структуру запослених према дужини стажа осигурања, Табела А2 представља структуру запослених према годинама старости, табела А3 представља структуру запослених према квалификацији запослених.

На основу ове информације, кључне карактеристике запослених у Друштву, могу се резимирати на следећи начин:

- **Старост:** 47, 36 % радне снаге је старије од 50 година, а просечна старост је 49 година;
- **Степен стручне спреме:** 63,15 % запослених има високо образовање;
- **Стаж осигурања:** 26,31 % запослених има преко 25 година стажа осигурања, а 21 % од 20 до 25 година стажа осигурања;
- **Пол:** 60,52 % запослених чине жене.

На дан 31.8.2018. године “Железнице Србије” ад има укупно 127 запослених, од чега 119 запослених на неодређено време и 8 запослених на одређено време. Наиме, “Железнице Србије” ад је у поступку извршења правноснажних пресуда у јуну 2018. године вратило на рад 11 запослених (од којих је један преминуо у августу 2018. године).

У прилогу 2. се налази табела у којој је приказан број и пол запослених који испуњавају један од услова за пензију у периоду 2018–2020. година.“

У Тачки 5. став 1. речи. „у Тачки 3.“ замењују се речима. „Тачки 2. и Подтачки 3.1.“
У тачки 5. подтачка 5. 1.1. став 2. мења се и гласи:

„Према Закону о пензијском и инвалидском осигурању (члан 19.) запослени стиче право на старосну пензију када наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања или када наврши 45 година стажа осигурања. Изузетно, када запослена жена наврши најмање 15 година стажа осигурања, стиче право на старосну пензију у 2018. години са 62 године живота, у 2019. години са 62 године и шест месеци живота, а у 2020. години са 63 године живота (члан 19 а Закона о ПИО).“

Став 3. мења се и гласи:

„У 2018. години радна места која постану слободна услед престанка радног односа запосленом због остваривања права на пензију (старосну, инвалидску, породичну) или услед престанка радног односа по другом основу, превасходно ће се попуњавати премештајем запослених, односно коришћењем унутрашњих потенцијала. Пријем нових запослених биће изузетно рестриктиван и контролисан, и вршиће се у складу са важећим прописима, Законом о буџетском систему, који дефинише да се до 31.12.2018. године не може заснивати радни однос са новим лицима ради попуњавања слободних, односно упражњених радних места без сагласности надлежног тела Владе и Програмом пословања „Железнице Србије“ ад.“

У подтачки 5.1.2. став 2. мења се и гласи:

“У члану 106. став 2. „Колективног уговора за “Железнице Србије” акционарско друштво, Београд („Сл. гласник Железнице Србије“, број 26/18) прописано је да ће се висина отпремнине за случај отказа уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена, утврдити анексом Колективног уговора.”

После става 2. додаје се став 3. који гласи:

“С обзиром на наведено, поступак за утврђивање вишка запослених састоји се од следећих активности:

- Доношење Одлуке о покретању поступка утврђивања вишка запослених - **4.10.2018.** године;
- Анекс I Колективног уговора за “Железнице Србије” акционарско друштво, Београд којим ће се утврдити висина отпремнине за случај отказа уговора о раду због престанка потребе за радом запосленог услед технолошких, економских или организационих промена у 2018. години - почетак преговора **5.10.2018.** 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 – **10.10.2018.** године;
- Ступање на снагу Правилника о организацији и систематизацији послова – **24.12.2018.** године;
- Предузимање мера за запошљавање запослених пре доношења Програма решавања вишка, у сарадњи са синдикатом и Националном службом за запошљавање (члан 154.) – **8.10.2018.** године;
- Утврђивање Предлога Програма решавања вишка запослених – **10.10.2018.** године;
- Предлог програма решавања вишка запослених послодавац пре доношења, односно најкасније осам дана од дана утврђивања предлога доставља синдикату и Националној служби за запошљавање (члан 155. став 2) – **12.10.2018.** 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) – **29.10.2018.** године;
- Обавештавање синдиката и Националне службе за запошљавање у вези са датим мишљењем и предлозима у року од осам дана (члан 156. став 3) – **6.11.2018.** године;
- Доношење Програма решавања вишка запослених (члан 153.) са обавезном садржином прописаном Законом о раду (члан 155. став 1.) – **9.11.2018.** 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 **25.12.2018.** године;
- Престанак радног односа са датумом одређеним у решењу о отказу уговора о раду (члан 185. став 5) до **25.12.2018.** 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.”

Подтачка 5.2.1. мења се и гласи:

“5.2.1. Природни одлив

До краја 2018. године у “Железнице Србије” ад нема запослених који ће напунити 65 година живота (у првој половини 2018. године једном запосленом је престао радни однос по овом основу). Иначе овој категорији запослених припада отпремнина у складу са чланом 52. Колективног уговора, јер је основ за престанак радног односа члан 175. тачка 2) Закона о раду.”

Подтачка 5.2.2. мења се и гласи:

“5.2.2. Запослени којима престаје радни однос у складу са Програмом решавања вишка

Висина отпремнине за случај отказа уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена у 2018. години, утврдиће се анексом Колективног уговора за „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд.

Ова категорија обухвата запослене који испуњавају један од услова за пензију (5.2.2.1.) и запослене који не испуњавају услов за пензију (5.2.2.2.).

За очекивати је да и у 2018. години пакети отпремнина буду као и у претходним годинама, како је представљено 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: основница).”

Подтачка 5.2.2.1. мења се и гласи:

“5.2.2.1. Запослени који испуњавају услов за пензију

Категорија 1.1. Запослени који су стекли право или до краја 2018. године стичу право на старосну пензију у складу са чланом 19 тачка 2), 19а и 20. Закона о пензијском и инвалидском осигурању („Сл.гласник РС“, бр. 34/03, 64/04-УС, 84/04-др.закон, 85/05, 101/05-др.закон, 63/06-УС, 57/09, 107/09, 101/10, 93/12, 62/13, 108/13, 75/14 и 142/14).

Пакет отпремнине за ову категорију запослених износи пет основница, 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 2018. године стичу право на превремену старосну пензију у складу са чланом 19б и 19в Закона о пензијском и инвалидском осигурању и испуњавају услове из табеле.

Пакет отпремине 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 2018.
М 57 – 61; Ж 56г. 4м. – 57;	М40/Ж38	21	
М 61 – 62; Ж 57 – 58;	М40/Ж38	19	
М 62 – 63; Ж 58 – 59;	М40/Ж38	16	
М 63 – 64; Ж 59 – 60;	М40/Ж38	13	1
М 64 – мање од 65; Ж 60 – мање од 62	М40/Ж38	11	2
Укупно:			3

Потенцијални број запослених који испуњавају услове за категорију 1.2. износи 3 (мушкарци).

Категорија 1.3. Запослени који су стекли право или до краја 2018. године стичу право на превремену пензију, а који су радили на радним местима на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем и испуњавају услове из табеле.

Пакет отпремине 1.3 за престанак радног односа запослених из Категорије 1.3 је приказан у табели, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од отпремнине утврђене Законом о раду.

Године живота	Стаж осигурања, рачунајући и стаж осигурања са увећаним трајањем	Број бруто зарада
(М) 57- 58г (Ж) 56г 4м - 58г	М40/ Ж38	27
58 - 59	М40/ Ж38	24
59 - 60	М40/ Ж38	21

Запослени који испуњава услове из ове тачке, а утврди се, да применом члана 20. Закона о пензијском и инвалидском осигурању (снижавањем старосне границе утврђене у члану 19. тачка 1) овог закона) може да оствари право на старосну пензију, има право на пакет отпремнине 1.1.

Запослени који испуњава услове из табеле 1.2. и 1.3. има право на пакет отпремнина који је повољнији.

Потенцијални број ове категорије запослених у овом тренутку није могуће прецизно исказати, с обзиром да је услове за остваривање права на пензију потребно проверити у сваком појединачном случају и извршити проверу података у Фонду за пензијско и инвалидско осигурање, али евидентно је да **у овој категорији може бити евентуално један запослени**, с обзиром на године старости запослених који су радили на пословима на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем.”

У подтачки 5.2.2. поднаслови: „Опција 2” и „Опција 3” бришу се.

У подтачки 5.2.2.2. став 5. мења се и гласи:

„Процена финансијских средстава за исплату отпремнина за реализацију овог плана у 2018.години дата је у Прилогу 3. табели А4.”

У ставу 6. после речи: “који су” додају се речи: „у претходном периоду реализације Плана”.

После става 6. додаје се став 7. који гласи:

„Критеријуми за утврђивање вишка запослених у 2018. години биће утврђени уз учешће репрезентативних синдиката у „Железнице Србије” ад , а у складу са чланом 105. став 1. Колективног уговора за „Железнице Србије” акционарско друштво, Београд.”

Тачка 6. мења се и гласи:

„6. Консултације са синдикалним организацијама и осталим заинтересованим странама

Решењем Министарства 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.

Међуресорна радна група је 17.11.2016. године донела Одучу о утврђивању критеријума за утврђивање вишка запослених у железничком сектору. Критеријуми који су утврђени у сарадњи са синдикатима су транспарентни, објективни и темеље се на принципу недискриминације, а заснивају се на следећем: добровољност у складу са програмом решавања вишка, резултатима рада, стаж осигурања, број деце до 26 година старости према којима запослени има обавезу издржавања (Прилог 4).

Такође, у 2018. години приликом утврђивања критеријума за утврђивање вишка запослених који су саставни део програма решавања вишка запослених, учествоваће и репрезентативни синдикати, у складу са чланом 105. став 1. Колективног уговора за „Железнице Србије” акционарско друштво, Београд.”

У тачки 7. Управљање процесом, у ставу 1, 2. и 3. речи: „Сектор за опште, правне и персоналне послове”, у одређеном падежу замењују се речима: „Сектор за правне, персоналне и опште послове”, у одговарајућем падежу.

У тачки 8. Поступак по приговорима, у ставу 2. алинеја друга, речи: “пријема одлуке” замењују се речима: „објављивања листе”.

У Прилогу 4. - А5. Критеријуми за утврђивање вишка запослених, у последњем ставу, у алинеји другој, речи: „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)“, замењују се речима: „и чланом 28. Закона о финансијској подршци породици са децом („Службени гласник РС“, бр. 113/17 и 50/18) и чланом 37. Правилника о ближим условима и начину остваривања права на финансијку подршку породици са децом („Службени гласник РС“, бр. 58/189)“,

– у алинеји трећој речи: „Правилником о условима, поступку и начину остваривања права на одсуство са рада, ради посебне неге детета („Службени гласник РС“, бр. 1/02)“, замењују се речима: „у складу са Правилником о ближим условима, поступку и начину остваривања права на одсуство са рада или рада са половином радног времена ради посебне неге детета („Службени гласник РС“, бр. 56/18)“.

ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ

Зоран Анђелковић



Прилог 1.

А. Структура запослених по годинама стажа, годинама старости и нивоу образовања

А1. Структура запослених према годинама стажа

Редни број	Опис	Број запослених 31.12.2017.
1	До 5 година	5
2	5 до 10	9
3	10 до 15	20
4	15 до 20	26
5	20 до 25	24
6	25 до 30	21
7	30 до 35	5
8	Преко 35	4
УКУПНО		114

А2. Структура запослених према годинама старости

Редни број	Опис	Број запослених 31.12.2017.
1	До 30 година	5
2	30 до 40	24
3	40 до 50	31
4	50 до 60	50
5	Преко 60	4
УКУПНО:		114

А3. Структура запослених према квалификацији

Редни број	Опис	Број запослених 31.12.2017.
1.	ВСС	72
2.	ВС	6
3.	ВКВ	/
4.	ССС	32
5.	КВ	3
6.	ПК	/
7.	НК	1
УКУПНО:		114

Прилог 2.

Број запослених који испуњавају услове за одлазак у пензију
у периоду 2018. до 2020. године

Row Labels	2018	2019	2020	Grand Total
СВИ СТАРОСНА 65 Г, од тога:				
65Г+ ЖИВОТА И 15Г+ СТАЖА (М)		1		1
65Г+ ЖИВОТА И 15Г+ СТАЖА (Ж)				
СВИ СТАРОСНА ПЕНЗИЈА, од тога:				
45Г+ СТАЖА (М)				
ЖЕНЕ СТАРОСНА			1	1
СВИ ПРЕВРЕМЕНА ПЕНЗИЈА, од тога:				
МУШКАРЦИ ПРЕВРЕМЕНА	4			4
ЖЕНЕ ПРЕВРЕМЕНА		3	2	5
Гранд Тотал	4	4	3	11

Прилог 3.

**A4. Пројекција финансијских средстава за реализацију
оптимизације броја запослених у 2018. години у
„Железнице Србије“ ад и Друштву за превенцију
инвалидности и радно оспособљавање инвалида
„Заштитна радионица“ д.о.о. Београд**

Категорија	Број запослених	Износ отпремнине	Порез	Укупно
Категорија 1.1.				
Категорија 1.2.	3	4.978.041,00	103.636,00	5.081.677,00
Категорија 1.3	1	1.173.420,00	133.277,00	1.306.697,00
Категорија 2.1.	2	2.980.081,00	203.446,00	3.183.527,00
Категорија 2.2.	8	6.480.000,00	667.975,00	7.147.975,00
Укупно „Железнице Србије“ ад	14	15.611.542,00	1.108.334,00	16.719.876,00
Заштитна радионица д.о.о.	6			5.950.000,00
Укупно ЖС и Заштитна радионица д.о.о.	20			22.669.876,00

**Одлука Скупштине
„Железнице Србије“ ад
(од 28.9.2018. године)
Број: 10-4/2018-263-79**

На основу члана 25. Статута „Железнице Србије“ акционарско друштво (Службени гласник „Железнице Србије“, број 16/15-пречишћен текст), Скупштина „Железнице Србије“ акционарско друштво је на седници одржаној 28.9.2018. године, донела

О Д Л У К У

1. Усваја се План оптимизације броја запослених у „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд у периоду 2016–2020. године (пречишћен текст).

2. План оптимизације броја запослених у „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд у периоду 2016–2020. године (пречишћен текст) саставни је део ове одлуке.

3. Одлуку објавити у Службеном гласнику „Железнице Србије“.

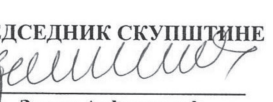
О б р а з л о ж е њ е

Одлуком број 10-4/2017-211-62 од 16.6.2017. године Скупштина „Железнице Србије“ ад је усвојила План оптимизације броја запослених у „Железнице Србије“ ад, у периоду 2016–2020. године (пречишћен текст).

Одлуком број 10-4/2017-228-67 од 3.11.2017. године Скупштина „Железнице Србије“ ад је донела План о изменама и допунама План оптимизације броја запослених у „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд, у периоду 2016–2020. година.

Одлуком, бр. 10-4/2018-262-79 од 28.9.2018. године усвојен је План о изменама и допунама Плана оптимизације броја запослених у „Железнице Србије“ ад, у периоду 2016-2020. године, у којем су обухваћене активности на реализацији оптимизације броја запослених у 2018. години, те се указала потреба за доношењем пречишћеног текста Плана.

На основу изнетог, донета је Одлука као у диспозитиву.

 ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ

Зоран Анђелковић

**Одлука Скупштине
„Железнице Србије“ ад
(од 28.9.2018. године)
Број: 10-4/2018-263-79**

**П Л А Н О П Т И М И З А Ц И Ј Е
БРОЈА ЗАПОСЛЕНИХ “ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ” АД
у периоду 2016–2020. године
(пречишћен текст)**

1. Увод

Влада је Одлуком 05 број 023-7362/2015 од 2. јула 2015. године („Службени гласник РС“, број 60/15) дала сагласност на Одлуку о статусној промени „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд (у даљем тексту: Друштво), издвајања уз основање нових акционарских друштава. Уписом у регистар Агенције за привредне регистре дана 10.8.2015. године, усвојена је регистрациона пријава Друштва да је претежна делатност друштва инжењерске делатности и техничко саветовање.

Друштво има основни задатак да ефективно пружа Држави техничку подршку у решавању вишка запослених, вишка имовине и историјских дугова железнице као и подршку у институционалном развоју железничког сектора.

Визија је да Друштво остане доминантан и поуздан партнер новооснованим друштвима, привреди и Држави, препознат по квалитетном, доступном и приступачном инжињерингу, консалтингу као и едукативним, информативним и финансијским услугама, са циљем да новооснованим железничким друштвима омогући пословну ефикасност и конкурентност и лидерску позицију на дужи рок у железничком сектору у региону.

Планови за реформу железнице у Србији предвиђају, поред постојања три оперативна железничка друштва, постојање четвртог друштва, ефективног остатка „Железнице Србије“ ад, које ће имати ограничени животно век и неће бити тржишно оријентисан. Поред овога Друштво ће морати да преузме одговорност за (1) административну и техничку подршку у реструктурирању дуга, (2) завршетак раздвајања имовине и трансфер имовине, (3) административну и техничку подршку у преношењу свих уговора о набавци „Железнице Србије“ ад на оперативна железничка друштва и (4) административну подршку у решавању проблема зависних предузећа „Железнице Србије“ ад.

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“ ад са припремом препорука за побољшање институционалног и пословног учинка у железничком сектору је у документу „Финални извештај“, који је касније усвојила Радна групе за управљање процесом реформе железнице Србије 15.10.2016. године, предвидела смањење броја запослених у Друштву у периоду 2016–2020. година за 30 запослених.

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

У складу са свим наведеним, важно је напоменути да се све активности у циљу унапређења пословања спроводи 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 Друштва, 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).

Циљ оптимизације броја запослених у Друштву је унапређење/усклађивање квалификационе структуре запослених, да као тржишно неоријентисано Друштво пружи подршку будућим «слабим» пословима три нова друштва.

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.

Сprovedене мере за оптимизацију броја запослених

У 2016. години смањен је број запослених за 25 запослених у поступку реализације Програма решавања вишка 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, Друштво није вршило пријем нових лица у радни однос до 31.5.2017. године.

2а. Анализа оптимизације броја запослених у 2016. години

У Друштву је на дан 1.1.2016. године било 137 запослених, а на дан 31.12.2016. године укупан број запослених је износио 112, што представља смањење од 25 запослених.

Смањење броја запослених у 2016. години реализовано је у складу са Програмом пословања „Железнице Србије“ ад за претходну годину, Планом оптимизације у „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд за период 2016–2020. године, број: 10-4/2016-177-48 од 5.9.2016 године, Одлуком о покретању поступка утврђивања вишка запослених, број: 1930/2016-394-82 од 7.9.2016. године као и Планом оптимизације броја запослених у „Железнице Србије“ ад у периоду 2016–2020. године – Пречишћен текст, број: 10-4/2016-177-48 од 18.11.2016. године и Одлуке, број: 10-4/2016-182-53 од 18.11.2016. године, спроведен је План оптимизације у „Железнице Србије“ ад.

У 2016. години радни однос је престао отказом уговора о раду због престанка потребе за радом за 25 запослених и за 4 запослених природном флукуацијом (инвалидска пензија, старосна пензија, смрт запосленог, отказ уговора о раду због повреде радне обавезе, споразумни престанак радног односа и др.).

Број запослених којима је отказан уговор о раду, због престанка потребе за њиховим радом, уз исплату отпремнине у 2016. години је 25, а преглед запослених по категоријама, односно припадајућој отпремнини приказан је у табели 1.

Табела 1.

Преглед броја запослених којима је отказан уговор о раду, због престанка потребе за њиховим радом, уз исплату отпремнине			
Запослени који испуњавају услов за старосну пензију-Пакет Опција 1	Запослени који испуњавају услов за превремену старосну пензију-пакет Опција 2	Запослени који не испуњавају услов за старосну пензију, а одлуче се за одлазак Опција3/Пакет 1	Запослени који не испуњавају услов за старосну пензију, а одлуче се за одлазак Опција 3/Пакет 2
12	2	8	3
25			

Од 25 запослених којима је престао радни однос, за 2 запослена је отказан уговор о раду, због престанка потребе за њиховим радом, уз исплату отпремнине. Тужбе од стране запослених за чијим радом је престала потреба у 2016. години нису поднете.

Табела 2.

Полна структура запослених којима је отказан уговор о раду, због престанка потребе за њиховим радом, уз исплату отпремнине	
Мушкарци	Жене
10	15

Табела 3.

НАЗИВ ОРГАНИЗАЦИОНОГ ДЕЛА	
Кабинет генералног директора	3
Медија центар	2
Пројекат за међународне односе	0
Пројекат за подршку историјских дугова и потраживања	
Пројекат за подршку у решавању специјалних обавеза и потраживања	0
Пројекат за информатичку подршку	
Сектор за финансијско-рачуноводствене послове и план	0
Пројекат за подршку у решавању вишка запослених и развој људских ресурса	1
Сектор за правне, персоналне и опште послове	2
Пројекат за подршку у решавању правних спорова	0
Пројекат за подршку у управљању имовином и попис	3
Пројекат за подршку у реструктурирању зависних предузећа	0
Пројекат за подршку у реструктурирању железничког сектора	1
Пројекат за институционални развој	1
Сектор за финансијско рачуноводствене послове и план	10
Нераспоређени	2
УКУПНО: "Железнице Србије" ад	25

Закључком Владе Републике Србије опредељена су за „Железнице Србије“ а.д. средства за спровођење реформских активности и ликвидности новооснованих друштава насталих реструктурирањем у износу од 130.275.000,00 динара. За исплату отпремнина запосленима за чијим радом је престала потреба у поступку реализације Програма решавања вишка запослених у 2016. години исплаћено је укупно 117.612.225,67 динара. Преостали износ од 12.662.774,33 динара сходно мишљењу Министарства финансија бр. 401-00-01472/2017-03 од 9.5.2017. године биће искоришћен за исте намене у 2017. години.

Реализоване отпремнине у 2016. години за „Железнице Србије“ ад укупно износе 25.329.418,11 динара.

26. Реализација оптимизације броја запослених у 2017. години

У Друштву на дан 31.12.2017. године укупан број запослених је износио 114, од чега 109 запослених на неодређено време и 5 запослених на одређено време.

Број запослених у „Железнице Србије“ ад којима је у 2017. години отказан уговор о раду због престанка потребе за њиховим радом, уз исплату отпремнине је 12, од чега се 11 запослених добровољно пријавило.

Смањење броја запослених у 2017. години реализовано је у складу са: Програмом пословања „Железнице Србије“ ад за 2017. годину, Планом о изменама и допунама Плана оптимизације броја запослених у „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд у периоду 2016–2020 године (Сл. гласник „Железнице Србије“, број 27/17), Планом оптимизације броја запослених у „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд за период 2016 – 2020 године (Сл. гласник „Железнице Србије“, бр. 41/16, 51/16, 60/16 и 27/17), Одлуком о покретању поступка утврђивања вишка запослених (Сл. гласник „Железнице Србије“, број 41/17), Планом о изменама и допунама Плана оптимизације броја запослених у „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд у периоду 2016–2020 године (Сл. гласник „Железнице Србије“, број 62/17) и Програмом решавања вишка запослених у „Железнице Србије“ акционарско друштво у 2017. години, (Сл. гласник „Железнице Србије“, број 62/17).

Табела 1.

Преглед броја запослених којима је отказан уговор о раду, због престанка потребе за њиховим радом, уз исплату отпремнине			
Запослени који испуњавају услов за старосну пензију-Пакет Опција 1	Запослени који испуњавају услов за превремену старосну пензију-пакет Опција 2	Запослени који не испуњавају услов за старосну пензију, а одлуче се за одлазак Опција3/Пакет 1	Запослени који не испуњавају услов за старосну пензију, а одлуче се за одлазак Опција 3/Пакет 2
1	-	10	1
12			

**Преглед броја запослених којима је отказан уговор о раду,
због престанка потребе за њиховим радом, уз исплату отпремнине,
према стажу осигурања, годинама живота и квалификационој структури**

Табела 2.

Страж	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									
6-10	1							1	
11-15	1							1	
16-20									
21-25									
26-30	3			1				2	
31-35	5			1		1		3	
36-40	2			1				1	
Преко 40									
Укупно	12			3		1		8	
Старост	Укупно запослених	Б- СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ГОДИНАМА СТАРОСТИ							
Преко 60	9			4				5	
56-60	1							1	
51-55									
46-50									
41-45									
36-40	1							1	
31-35	1							1	
26-30									
21-25									
До 20									
Укупно	12			4				8	

Табела 3.

Полна структура запослених којима је отказан уговор о раду, због престанка потребе за њиховим радом, уз исплату отпремнине	
Мушкарци	Жене
6	6

**Преглед броја запослених по организационим деловима
за чијим радом је престала потреба**

Табела 4.

НАЗИВ ОРГАНИЗАЦИОНОГ ДЕЛА	
Кабинет генералног директора	1
Медија центар	1
Пројекат за подршку у решавању историјских дугова и потраживања	1
Пројекат за информатичку подршку	2
Сектор за финансијско-рачуноводствене послове и план	2
Сектор за правне, персоналне и опште послове	1
Пројекат за подршку у решавању правних спорова	2
Пројекат за институционални развој	2
УКУПНО „Железнице Србије“ ад	12

У поступку по приговорима 1 запослени упутио је приговор Тиму за приговоре.

Тим за приговоре заузео је став да је потребно преиспитивање навода из приговора од стране овлашћеног лица – руководиоца подносиоца приговора. Након изјашњења овлашћеног лица, Тим за приговоре је оценио да су наводи из приговора неосновани и исти је одбијен.

Тужбе од стране запослених за чијим радом је престала потреба у 2017. години – поднета је само једна тужба за поништај решења о отказу уговора о раду и судски поступак по истој је у току.

Влада Републике Србије је Закључком 05 Број: 401-12182/2017-1 од 8.12.2017. године усвојила Програм о допунама Програма о распореду и коришћењу средстава субвенција за „Железнице Србије“ ад за 2017. годину. Део средстава на економској класификацији 451 - Субвенције јавним нефинансијским предузећима и организацијама у износу од 35.335.765,00 динара, опредељен је за спровођење реформских активности и ликвидности новооснованих друштава насталих реструктурирањем. Опредељени износ средстава од 35.335.765,00 динара уплаћен је у децембру 2017. године.

За исплату отпремнина запосленима „Железнице Србије“ ад за чијим радом је престала потреба у поступку реализације Програма решавања вишка запослених у 2017. години искоришћена су средства у износу од 11.150.855,40 динара из горе наведених дозначених средстава и 4.311.815,60 динара из преосталих финансијских средстава из 2016. године за ове намене, што износи укупно 15.462.671,00 динара, за исплату отпремнина у 2017. години.

За решавање вишка запослених у Друштву за превенцију инвалидности и радно оспособљавање инвалида „Заштитна радионица“ д.о.о. Београд коришћена су средства у износу од 11.806.109,96 динара, из средстава дозначених у децембру 2017. године.

Преостали износ средстава од 12.378.799,00 динара користиће се за исплату отпремнина запосленима за чијим радом престане потреба у 2018. години.

Приликом израде Програма решавања вишка запослених у „Железнице Србије“ ад у 2017.години, у складу са Законом о раду „Железнице Србије“ ад сарађивало је са Националном службом за запошљавање и репрезентативним синдикатима ради предузимања мера за ново запошљавање вишка запослених у складу са чланом 154. Закона о раду.

У току израде Програма решавања вишка запослених у 2017. години, активно се сарађивало са репрезентативним синдикатима у Друштву, односно приликом утврђивања критеријума за утврђивање вишка запослених у друштву, који су саставни део Програма решавања вишка запослених.

У складу са одредбама Закона о раду, пре доношења Програма решавања вишка запослених у 2017. години, „Железнице Србије“ ад је предлог Програма решавања вишка запослених доставило Националној служби за запошљавање и репрезентативним синдикатима на мишљење.

3. Планирана оптимизација броја запослених

У складу са Програмом пословања за 2016. и 2017. 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“ад дана 15.10.2015. године, број запослених ће бити смањен за 32 у периоду од 2016. до 2020. године.

На основу процене у 2015. години, оптимизација броја запослених у периоду 2016–2020. је планирана у приказаној табели.

	2016	2017	2018	2019	2020
Планирани број запослених на почетку године	137	122	117	113	109
Планирано смањење броја запослених	15	5	4	4	4
Планирани број запослених на крају године	122	117	113	109	105

У 2017. години изменом и допуном плана оптимизације броја запослених „Железнице Србије“ад, у складу са планираним циљевима из тачке 2., планирана оптимизација је приказана у наредној табели

	2016	2017	2018	2019	2020
Планирани број запослених на почетку године	137	112	100	98	96
Планирано смањење броја запослених	25	12	2	2	2
Планирани број запослених на крају године	112	100	98	96	94

3.1. Планирана оптимизација броја запослених у 2018. години

У 2018. години у „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд и даље се спроводи рационализација броја запослених као и у претходним пословним годинама.

У „Железнице Србије“ ад у 2018. години планира се смањење броја запослених за 14. Овај број запослених биће оглашен вишком и биће им отказан уговор о раду због престанка потребе за њиховим радом.

Планирани број запослених на крају 2018. године је 113, од чега 105 запослених на неодређено време и 8 запослених на одређено време, због потреба за запосленима превасходно правне струке, с обзиром да Друштво има активних око 8 хиљада судских предмета.

4. Структура запослених у „Железнице Србије“ ад

У Прилогу 1. Плана оптимизације броја запослених, представљене су табеле са подацима о запосленима у Друштву на дан 31.12.2017. године. Табела А1 представља структуру запослених према дужини стажа осигурања, Табела А2 представља структуру запослених према годинама старости, табела А3 представља структуру запослених према квалификацији запослених.

На основу ове информације, кључне карактеристике запослених у Друштву, могу се резимирати на следећи начин:

- **Старост:** 47, 36 % радне снаге је старије од 50 година, а просечна старост је 49 година;
- **Степен стручне спреме:** 63,15 % запослених има високо образовање;
- **Стаж осигурања:** 26,31 % запослених има преко 25 година стажа осигурања, а 21 % од 20 до 25 година стажа осигурања;
- **Пол:** 60,52 % запослених чине жене.

На дан 31.8.2018. године „Железнице Србије“ ад има укупно 127 запослених, од чега 119 запослених на неодређено време и 8 запослених на одређено време. Наиме, „Железнице Србије“ ад је у поступку извршења правноснажних пресуда у јуну 2018. године вратило на рад 11 запослених (од којих је један преминуо у августу 2018. године).

У прилогу 2. се налази табела у којој је приказан број и пол запослених који испуњавају један од услова за пензију у периоду 2018 – 2020. година.

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 Тачки 2. и Подтачки 3.1. 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).

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 стиче право на старосну пензију када наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања или када наврши 45 година стажа осигурања. Изузетно, када запослена жена наврши најмање 15 година стажа осигурања, стиче право на старосну пензију у 2018. години са 62 године живота, у 2019. години са 62 године и шест месеци живота, а у 2020. години са 63 године живота (члан 19а Закона о ПИО).

У 2018. години радна места која постану слободна услед престанка радног односа запосленом због остваривања права на пензију (старосну, инвалидску, породичну) или услед престанка радног односа по другом основу, превасходно ће се попуњавати премештајем запослених, односно коришћењем унутрашњих потенцијала. Пријем нових запослених биће изузетно рестриктиван и контролисан, и вршиће се у складу са важећим прописима, Законом о буџетском систему, који дефинише да се до 31.12.2018. године не може заснивати радни однос са новим лицима ради попуњавања слободних, односно упражњених радних места без сагласности надлежног тела Владе и Програмом пословања „Железнице Србије“ ад.

5.1.2. Вишак запослених

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

У члану 106. став 2. Колективног уговора за „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд („Сл. гласник Железнице Србије“, број 26/18) прописано је да ће се висина отпремнине за случај отказа уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена, утврдити анексом Колективног уговора.

С обзиром на наведено, поступак за утврђивање вишка запослених састоји се од следећих активности:

- Доношење Одлуке о покретању поступка утврђивања вишка запослених - **4.10.2018.** године;
- Анекс I Колективног уговора за „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд којим ће се утврдити висина отпремнине за случај отказа уговора о раду због престанка потребе за радом запосленог услед технолошких, економских или организационих промена у 2018. години - почетак преговора **5.10.2018.** 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 – **10.10.2018.** године;
- Ступање на снагу Правилника о организацији и систематизацији послова – **24.12.2018.** године;
- Предузимање мера за запошљавање запослених пре доношења Програма решавања вишка, у сарадњи са синдикатом и Националном службом за запошљавање (члан 154.) – **8.10.2018.** године;
- Утврђивање Предлога Програма решавања вишка запослених – **10.10.2018.** године;
- Предлог програма решавања вишка запослених послодавац пре доношења, односно најкасније осам дана од дана утврђивања предлога доставља синдикату и Националној служби за запошљавање (члан 155. став 2) – **12.10.2018.** 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, samozapošljavanje и друге мере запошљавања вишка запослених (члан 156. став 2) – **29.10.2018.** године;
- Обавештавање синдиката и Националне службе за запошљавање у вези са датим мишљењем и предлозима у року од осам дана (члан 156. став 3) – **6.11.2018.** године;
- Доношење Програма решавања вишка запослених (члан 153.) са обавезном садржином прописаном Законом о раду (члан 155. став 1.) – **9.11.2018.** 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 **25.12.2018.** године;
- Престанак радног односа са датумом одређеним у решењу о отказу уговора о раду (члан 185. став 5) до **25.12.2018.** 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. Категорије запослених и припадајући пакет отпремнине који може да буде одговарајући

5.2.1. Природни одлив

До краја 2018. године у „Железнице Србије“ ад нема запослених који ће напунити 65 година живота (у првој половини 2018. године једном запосленом је престао радни однос по овом основу). Иначе овој категорији запослених припада отпремнина у складу са чланом 52. Колективног уговора, јер је основ за престанак радног односа члан 175. тачка 2) Закона о раду.”

5.2.2. Запослени којима престаје радни однос у складу са Програмом решавања вишка

Висина отпремнине за случај отказа уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена у 2018. години, утврдиће се анексом Колективног уговора за „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд.

Ова категорија обухвата запослене који испуњавају један од услова за пензију (5.2.2.1.) и запослене који не испуњавају услов за пензију (5.2.2.2.).

За очекивати је да и у 2018. години пакети отпремнина буду као и у претходним годинама, како је представљено 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: основница).

5.2.2.1. Запослени који испуњавају услов за пензију

Категорија 1.1. Запослени који су стекли право или до краја 2018. године стичу право на старосну пензију у складу са чланом 19 тачка 2), 19а и 20. Закона о пензијском и инвалидском осигурању („Сл.гласник РС“, бр. 34/03, 64/04-УС, 84/04-др.закон, 85/05, 101/05-др.закон, 63/06-УС, 57/09, 107/09, 101/10, 93/12, 62/13, 108/13, 75/14 и 142/14).

Пакет отпремнине за ову категорију запослених износи пет основница, 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 2018. године стичу право на превремену старосну пензију у складу са чланом 19б и 19в Закона о пензијском и инвалидском осигурању и испуњавају услове из табеле.

Пакет отпремине 1.2 је приказан у табели, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од отпремине утврђене Законом о раду.

Године живота	Стаж осигурања	Број бруто зарада	Број запослених који испуњавају услове у 2018.
М 57 – 61; Ж 56г. 4м. – 57;	М40/Ж38	21	
М 61 – 62; Ж 57 – 58;	М40/Ж38	19	
М 62 – 63; Ж 58 – 59;	М40/Ж38	16	
М 63 – 64; Ж 59 – 60;	М40/Ж38	13	1
М 64 – мање од 65; Ж 60 – мање од 62	М40/Ж38	11	2
Укупно:			3

Потенцијални број запослених који испуњавају услове за категорију 1.2. износи 3 (мушкарци).

Категорија 1.3. Запослени који су стекли право или до краја 2018. године стичу право на превремену пензију, а који су радили на радним местима на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем и испуњавају услове из табеле.

Пакет отпремине 1.3 за престанак радног односа запослених из Категорије 1.3 је приказан у табели, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од отпремине утврђене Законом о раду.

Године живота	Стаж осигурања, рачунајући и стаж осигурања са увећаним трајањем	Број бруто зарада
М 57- 58г Ж 56г 4м 58г	М40/ Ж38	27
58– 59	М40/ Ж38	24
59 - 60	М40/ Ж38	21

Запослени који испуњава услове из ове тачке, а утврди се, да применом члана 20. Закона о пензијском и инвалидском осигурању (снижавањем старосне границе утврђене у члану 19. тачка 1) овог закона) може да оствари право на старосну пензију, има право на пакет отпремине 1.1.

Запослени који испуњава услове из табеле 1.2. и 1.3. има право на пакет отпремине који је повољнији.

Потенцијални број ове категорије запослених у овом тренутку није могуће прецизно исказати, с обзиром да је услове за остваривање права на пензију потребно проверити у сваком појединачном случају и извршити проверу података у Фонду за пензијско и инвалидско осигурање, али евидентно је да **у овој категорији може бити евентуално један запослени**, с обзиром на године старости запослених који су радили на пословима на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем.“

5.2.2.2 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 отпремине 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 отпремине 2.2.

Запослени има право на отпремнину у висини од **240 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 отпремине утврђене Законом о раду.

За утврђивање висине отпремине 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.

Процена финансијских средстава за исплату отпремине за реализацију овог плана у 2018. години дата је у Прилогу 3. табели А4.

Критеријуми за утврђивање вишка запослених у железничком сектору који су у претходном периоду реализације Плана утврђени у сарадњи са синдикатима су: 1) добровољност, 2) резултати рада, 3) стаж осигурања, 4) број деце до 26 година старости према којима запослени има обавезу издржавања, а дефинисани су и запослени који не могу бити вишак. У прилогу 4. табела А5. је описан начин бодовања сваког критеријума. Критеријуми су засновани на принципу објективности и недискриминације.

Критеријуми за утврђивање вишка запослених у 2018. години биће утврђени уз учешће репрезентативних синдиката у „Железнице Србије“ ад, а у складу са чланом 105. став 1. Колективног уговора за „Железнице Србије“, акционарско друштво, Београд.

6. Консултације са синдикалним организацијама и осталим заинтересованим странама

Решењем Министарства грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре, број: 06-00-00-823/2015-01-2 од 18.2.2016. 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.

Међуресорна радна група је 17.11.2016. године донела Одуку о утврђивању критеријума за утврђивање вишка запослених у железничком сектору. Критеријуми који су утврђени у сарадњи са синдикатима су транспарентни, објективни и темеље се на принципу недискриминације, а заснивају се на следећем: добровољност у складу са програмом решавања вишка, резултатима рада, стаж осигурања, број деце до 26 година старости према којима запослени има обавезу издржавања (Прилог 4).

Такође, у 2018. години приликом утврђивања критеријума за утврђивање вишка запослених који су саставни део програма решавања вишка запослених, учествоваће и репрезентативни синдикати, у складу са чланом 105. став 1. Колективног уговора за „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд.

7. Управљање процесом

Одговорност за спровођење поступка сноси Одбор директора, уз помоћ руководиоца Пројекта за подршку у решавању вишка запослених и развој људских ресурса, директора Сектора за правне, персоналне и опште послове и директора Сектора за финансијско-рачуноводствене послове и план.

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 – Пројект за подршку у решавању вишка запослених и развој људских ресурса и Сектор за правне, персоналне и опште послове;
- 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 – Пројект за подршку у решавању вишка запослених и развој људских ресурса и Сектор за правне, персоналне и опште послове и Група за подршку запосленима;
- прикупљање поднетих пријава за престанак радног односа и понуда обрачунатих износа отпремнине за сваког запосленог коме престаје радни однос – Пројект за подршку у решавању вишка запослених и развој људских ресурса и Сектор за правне, персоналне и опште послове;
- потврда од стране извршних директора, да су сагласни са пријавом запосленог у складу са критеријумима - Пројект за подршку у решавању вишка запослених и развој људских ресурса уз помоћ извршних директора;
- 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 правне, персоналне и опште послове;
- исплата отпремнине запосленима којима је престао радни однос – Сектор за финансијско-рачуноводствене послове и план.

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, Пројекта за подршку у решавању вишка запослених и развој људских ресурса, Сектора за правне, персоналне и опште послове и Сектора за финансијско-рачуноводствене послове и план. Тим за приговоре ће радити у складу са дефинисаним процедурама код послодавца.

Задатак Групе за подршку запосленима је да информисе 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 вишка запослених објављује се 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 објављивања 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, а запослени испуњава услове за пензију прописане Законом о пензијском инвалидском осигурању, не припада му 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. Руководиоц Пројекта за подршку у решавању вишка запослених и развој људских ресурса ће припремити извештај за Одбор директора о:

- броју запослених,
- анализи резултата активности предвиђених Планом.

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

Наставиће се са спровођењем пакета услуга за вишкове запослених. Пакет услуга за вишкове запослених који ће се спроводити подразумева неколико корака, и то у зависности од тога да ли су у питању активности којима се реагује унапред, пре престанка радног односа запослених или активности са лицима након пријаве на евиденцију незапослених (активности усмерене ка превенцији незапослености и активности усмерене ка што бржој и ефикаснијој реинтеграцији у свет рада).

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 Програм решавања вишка запослених;
- одлуку Одбора директора о покретању поступка утврђивања технолошког вишка;
- 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;
- сву осталу документацију која се односи на престанак радног односа уз исплату отпремнине.

 ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ
Зоран Анђелковић

Прилог 1.

А. Структура запослених по годинама стажа, годинама старости и нивоу образовања

А1. Структура запослених према годинама стажа

Редни број	Опис	Број запослених 31.12.2017.
1	До 5 година	5
2	5 до 10	9
3	10 до 15	20
4	15 до 20	26
5	20 до 25	24
6	25 до 30	21
7	30 до 35	5
8	Преко 35	4
УКУПНО:		114

А2. Структура запослених према годинама старости

Редни број	Опис	Број запослених 31.12.2017.
1	До 30 година	5
2	30 до 40	24
3	40 до 50	31
4	50 до 60	50
5	Преко 60	4
УКУПНО:		114

А3. Структура запослених према квалификацији

Редни број	Опис	Број запослених 31.12.2017.
1.	ВСС	72
2.	ВС	6
3.	ВКВ	/
4.	ССС	32
5.	КВ	3
6.	ПК	
7.	НК	1
УКУПНО:		114

Прилог 2.

Број запослених који испуњавају услове за одлазак у пензију
у периоду 2018. до 2020. године

Row Labels	2018	2019	2020	Grand Total
СВИ СТАРОСНА 65 Г, од тога:				
65Г+ ЖИВОТА И 15Г+ СТАЖА (М)		1		1
65Г+ ЖИВОТА И 15Г+ СТАЖА (Ж)				
СВИ СТАРОСНА ПЕНЗИЈА, од тога:				
45Г+ СТАЖА (М)				
ЖЕНЕ СТАРОСНА			1	1
СВИ ПРЕВРЕМЕНА ПЕНЗИЈА, од тога:				
МУШКАРЦИ ПРЕВРЕМЕНА	4			4
ЖЕНЕ ПРЕВРЕМЕНА		3	2	5
Гранд Тотал	4	4	3	11

Прилог 3.

**A4. Пројекција финансијских средстава за реализацију
оптимизације броја запослених у 2018. години у
„Железнице Србије“ ад и Друштву за превенцију
инвалидности и радно оспособљавање инвалида
„Заштитна радионица“ д.о.о. Београд**

Категорија	Број запослених	Износ отпремнине	Порез	Укупно
Категорија 1.1.				
Категорија 1.2.	3	4.978.041,00	103.636,00	5.081.677,00
Категорија 1.3	1	1.173.420,00	133.277,00	1.306.697,00
Категорија 2.1.	2	2.980.081,00	203.446,00	3.183.527,00
Категорија 2.2.	8	6.480.000,00	667.975,00	7.147.975,00
Укупно „Железнице Србије“ ад	14	15.611.542,00	1.108.334,00	16.719.876,00
Заштитна радионица д.о.о.	6			5.950.000,00
Укупно ЖС и Заштитна радионица д.о.о.	20			22.669.876,00

Прилог 4.

A5. Критеријуми за утврђивање вишка запослених**1) Критеријум добровољности**

Запослени који ради на пословима на којима је смањен број извршилаца Правилником о организацији и систематизацији послова и добровољно се пријави за престанак радног односа има приоритет.

2) Резултати рада

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 3,
 - остваривање стандардног квалитета, оцењује се оценом 2,
 - 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 3,
 - остваривање стандардног обима посла, оцењује се оценом 2,
 - 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 залагања на послу и оцењује се на следећи начин:
 - висок степен посвећености послу, оцењује се оценом 3,
 - стандардна посвећеност послу, оцењује се оценом 2,
 - низак степен посвећености послу, оцењује се оценом 1.

На основу вредновања елемената од бр. 1) до бр. 3), број бодова се утврђује на следећи начин:

Описна оцена	Збир оцена по елементима од бр. 1) до бр. 3)	Бодови
Добри	8 до 9	3
Задовољавајући	5 до 7	2
Незадовољавајући	3 до 4	1

Резултати рада запосленог утврђују се на основу писано образложене оцене непосредног руководиоца за период од 12 месеци који претходе оцењивању.

3) Стаж осигурања

Вредновање стажа осигурања се врши на следећи начин:

- 1) до 15 година3 бода
- 2) од 15 до 30 година2 бода
- 3) од 30 до 44 године1 бод
- 4) од 45 годинабез бодова

Стажом осигурања сматра се стаж који је запослени остварио према прописима о пензијском и инвалидском осигурању. Податак по напред наведеном основу утврђује се на основу података службене евиденције Друштва.

Утврђује се да је вишак онај запослени који оствари најмањи број бодова применом критеријума из тачке 2 и 3.

4) Уколико два или више запослених остварује исти број бодова, применом критеријума из тачке 2. и 3. примењује се критеријум - број деце до 26 година старости према којима запослени има обавезу издржавања и бодује се на следећи начин:

- 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

Поступак одређивања запослених који би представљали вишак применом критеријума вршиће послодавац, 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 28. Закона о финансијској подршци породици са децом („Службени гласник РС“, бр. 113/17 и 50/18) и чланом 37. Правилника о ближим условима и начину остваривања права на финансијку подршку породици са децом („Службени гласник РС“, бр. 58/189);
- запослени који има дете неспособно за самосталан живот и рад - у складу са Правилником о ближим условима, поступку и начину остваривања права на одсуство са рада или рада са половином радног времена ради посебне неге детета („Службени гласник РС“, бр. 56/18);
- запослена за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета.

С а д р ж а ј

„Железнице Србије“ акционарско друштво

План о изменама и допунама плана оптимизације броја запослених „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд, у периоду 2016–2020. године	2
План оптимизације броја запослених „Железнице Србије“ ад у 2016–2020. године (пречишћен текст)	12

СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК

Издаје: “Железнице Србије” акционарско друштво
Уредник службених гласила: Весна Гојић Вучићевић
Уредништво: Медија центар “Железнице Србије”, Немањина 6, Београд
Телефон: 011/3618-344, ЖАТ: 369 и 13-69

Штампа: д.о.о. “КОМАЗЕЦ”, Инђија