



СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК

ГОДИНА XXXVI БРОЈ 60
19. новембар 2016.

„ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ“ АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО

АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО ЗА ЖЕЛЕЗНИЧКИ ПРЕВОЗ РОБЕ „СРБИЈА КАРГО“

**Одлука Одбора директора
„Србија Карго“ а.д.
(од: 17.11.2016. године)
Број: 4/2016-223-92**

На основу члана 24. Статута Акционарског друштва за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд („Службени гласник РС“, број 60/15), Одбор директора Акционарског друштва за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд је, на седници одржаној 17.11.2016. године, донео

О Д Л У К У
**о усвајању службеног материјала Реда вожње
за 2016/2017. годину, из надлежности „Србија
Карго“ а.д. са Извештајем о реализацији
заadataка из Смерница за организацију саобраћаја
и образложењем организације саобраћаја**

1. Усваја се службени материјал Реда вожње за 2016/2017. годину, из надлежности „Србија Карго“ а.д., за међународни и унутрашњи теретни саобраћај, са Извештајем о реализацији задатака из Смерница за организацију саобраћаја и образложењем организације саобраћаја.
2. Службени материјал Реда вожње из тачке 1. ове одлуке садржи:
 - Саобраћајно-транспортно упутство (СТУ) Део Б, Теретни саобраћај;
 - Извод из Саобраћајно-транспортног упутства (СТУ) Део А и Б).
3. Службени материјал Реда вожње из тачке 1. ове одлуке, са његовим саставним деловима и прилозима, ступа на снагу 11.12.2016. године, и важиће до 09.12.2017. године.
4. Даном ступања на снагу службеног материјала Реда вожње из тачке 1. ове одлуке, престаје да важи службени материјал Реда вожње за 2015/2016. годину (СТУ-део Б) са његовим саставним деловима и прилозима.
5. Са службеним материјалом Реда вожње за 2016/2017. годину, морају се упознати сви заинтересовани запослени, пре његовог ступања на снагу, а осим тога, морају се благовремено извршити и све друге припреме, за несметан и безбедан прелазак са важећег на нови Ред вожње.

6. Ова одлука ступа на снагу даном доношења, а примењиваће се од 11.12.2016. године.
7. Одлуку објавити у Службеном гласнику „Железнице Србије“.

ПРЕДСЕДНИК
ОДБОРА ДИРЕКТОРА

др Мировљуб Јевтић

**Одлука Скупштине
„Србија Карго“ а.д.
(од: 18.11.2016. године)
Број: 5/2016-37-24**

На основу члана 16. тачка 23) Статута Акционарског друштва за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд („Службени гласник РС“, број 60/15), Скупштина Акционарског друштва за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд је, на седници одржаној дана 18.11.2016. године, донела

О Д Л У К У

1. Доноси се План о изменама Плана оптимизације броја запослених у Акционарском друштву за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд у периоду 2016. – 2020. година (у даљем тексту: План).
2. План из тачке 1. саставни је део ове одлуке.
3. Одлуку објавити у Службеном гласнику „Железнице Србије“.

Образложење

Одлуком број 5/2016-32-20 од 5.9.2016. године усвојен је План оптимизације броја запослених у Акционарском друштву за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд у периоду 2016. – 2020. година („Службени гласник Железнице Србије“, бр. 41/16).
Због доношења Одлуке Међуресорне радне групе бр.22/16-933 од 17.11.2016. године о утврђивању критеријума за утврђивање вишка запослених у железничком

сектору – Прилог 5., и повећања отпремнине за запослене који не испуњавају услов за пензију тачка 5.3.2.2. – Пакет отпремнина 2.2., а што је довело до промене у износу потребних финансијских средстава за исплату отпремнина – Прилог 4. – указала се потреба за изменама Плана оптимизације броја запослених у Акционарском друштву за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд у периоду 2016. – 2020. година.

На основу изнетог, донета је Одлука као у диспозитиву.



**Одлука Скупштине
„Србија Карго” а.д.
(од: 18.11.2016. године)
Број: 5/2016-37-24**

**ПЛАН О ИЗМЕНАМА ПЛАНА ОПТИМИЗАЦИЈЕ
БРОЈА ЗАПОСЛЕНИХ У АКЦИОНАРСКОМ
ДРУШТВУ ЗА ЖЕЛЕЗНИЧКИ ПРЕВОЗ РОБЕ
„СРБИЈА КАРГО“, БЕОГРАД У ПЕРИОДУ 2016. –
2020. ГОДИНА**

Мења се План оптимизације броја запослених у Акционарском друштву за железнички превоз робе „Србија Карго“ тако што се:

1. У тачки 5.3.2.2 Запослени који не испуњавају услов за пензију – Пакет отпремнина 2.2., број „200“, замењује бројем „240“.

2. Мења се Прилог 4 – Процена потребних финансијских средстава за исплату отпремнине – „Србија Карго“ а.д. тако да гласи:

ПРИЛОГ 4. – Процена потребних финансијских средстава за исплату отпремнина – „Србија Карго“ а.д.

Ред. број	Циљне групе	Број запослених	Припадајућа отпремнина	Износ финансијских средстава у динарима
1.	Жене – старосна пензија (61 год. живота, 15 год. стажа осигурања)	48		40.006.964,00
2.	Жене – Превремена старосна пензија (55 год. живота, 37 год. стажа осигурања)	28		24.765.241,00
3.	Мушкарци – Превремена старосна пензија (55 год. 8 мес. живота, 40 год. стажа осигурања)	110		117.354.699,00
4.	Отпремнина у складу са одредбама Закона о раду – увећана 50%	147	147 запослена х 26.270,00 дин. х 38 год.стажа+порез	177.214.361,44
5.	240 евра за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца	354	354 запослених х 29.577,00 дин. х 38 год. стажа + порез	439.019.485,56
Укупно:		687		798.360.751,00

Напомена: За запослене под тачком 4. је вршен обрачун за исплату припадајуће отпремнине на основу 1/3 просечне зараде у Друштву увећане за 50%.

3. Мења се Прилог 5 - Критеријуми за утврђивање вишка запослених, тако да гласи:

„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 залагање 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 писмено образложене оцене непосредног руководиоца организационог дела за период од 12 месеци који претходе оцењивању.

3) Стаж осигурања

Вредновање стажа осигурања се врши на следећи начин:

- 1) до 15 година 3 бода
 2) од 15 до 30 година..... 2 бода
 3) од 30 до 44 година..... 1 бод
 4) од 45 година без 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 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);
- запослени који има дете неспособно за самосталан 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. 1/02);
- запослена за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета“.

ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ

 Горјана Јоксовић

Одлука Скупштине „Србија Карго” а.д. (од: 18.11.2016. године) Број: 5/2016-38-24

На основу члана 153. Закона о раду („Службани гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), а у вези са Планом оптимизације броја запослених у Акционарском друштву за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд у периоду 2016. – 2020. године („Службени гласник Железнице Србије“, број 41/16), Одлуком о покретању поступка утврђивања вишка запослених број 4/2016-173-75 од 07.09.2016. године и на основу члана 16. став 1. тачка 23) Статута Акционарског друштва за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд, („Службани гласник РС“, бр.60/15) Скупштина Акционарског друштва за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд је, на седници одржаној 18.11. 2016. године, донела

ОДЛУКУ

1. Доноси се Програм решавања вишка запослених у 2016. години у Акционарском друштву за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд (у даљем тексту: Програм).
2. Програм из тачке 1. је саставни део ове одлуке.
3. Одлука ступа на снагу даном доношења.
4. За спровођење Програма задужују се Сектор за људске ресурсе и корпоративну одговорност, Сектор за финансијско рачуноводствене послове, Центар за реструктурирање и Сектор за информационо комуникационе технологије.
5. Одлуку објавити у Службеном гласнику „Железнице Србије“.

Образложење

Програмом пословања „Србија Карго“ а.д. за 2016. годину планирано је да на крају текуће године у Друштву има 3228 запослених.

У циљу реализације смањења броја запослених, Одбор директора је донео Одлуку о покретању поступка утврђивања вишка запослених број 4/2016-173-75 од 07.09.2016. године којом је дефинисано да су се у складу са чланом 153. Закона о раду услед технолошких, економских и организационих промена у Друштву стекли услови за доношење Програма решавања вишка запослених.

Одбор директора „Србија Карго“ а.д. је Одлуком број 4/2016-186-81 од 26.09.2016. године утврдио Предлог Програма вишка запослених у 2016. години Акционарског друштва за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд, који је у складу са чланом 155. став 2. Закона о раду достављен синдикатима и Националној служби за запошљавање, ради давања мишљења.

Након достављеног мишљења репрезентативних синдиката број 1596 од 12.10.2016. године на Предлог Програма решавања вишка запослених и предлога мера Националне службе за запошљавање број 0108-1046-35/2016 од 11.10.2016. године, као и доношења Одлуке Међуресурсне радне групе број 22/2016-933 од 17.11.2016. године о утврђивању критеријума за утврђивање вишка запослених у

железничком сектору од 15.11.2016. године, донета је Одлука као у диспозитиву.



**Одлука Скупштине
„Србија Карго” а.д.
(од: 18.11.2016. године)
Број: 5/2016-38-24**

На основу члана 153. и 155, а у вези са чланом 147. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), члана 134. и 135. Колективног уговора за „Железнице Србије” акционарско друштво („Службени гласник Железнице Србије”, број 4/15) и члана 16. став 1. тачка 23) Статута Акционарског друштва за железнички превоз робе „Србија Карго”, Београд, а у вези са Одлуком Међуресорне радне групе бр. 22/2016-933 од 17.11.2016. године, Скупштина Акционарског друштва за железнички превоз робе „Србија Карго”, Београд, по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката бр. 1596 од 12.10.2016. године и Националне службе за запошљавање бр. 0108-1046-35/2016 од 11.10.2016. године, на седници одржаној дана 18.11. 2016. године, донела

**П Р О Г Р А М
РЕШАВАЊА ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ
у 2016. години**

Увод

Програмом решавања вишка запослених у 2016. години у Акционарском друштву за железнички превоз робе „Србија Карго”, Београд, (у даљем тексту: Програм), утврђују се:

1. Разлози за престанак потребе за радом запослених у Акционарском друштву за железнички превоз робе „Србија Карго”, Београд (у даљем тексту: Друштво);
2. укупан број запослених;
3. број запослених, квалификациона структура, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послови које обављају;
4. планиране активности на реализацији Програма;
5. критеријуми за утврђивање вишка запослених;
6. мере за запошљавање вишка запослених;
7. средства за решавање социјално - економског положаја вишка запослених;
8. рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

1. Разлози за престанак потребе за радом

Влада је Одлуком 05 број 023-7357/2015 од 2. јула 2015. године основала Акционарско друштво за железнички превоз робе „Србија Карго”, Београд, као друштво стицаоца дела имовине “Железнице Србије” акционарско друштво, чији је опис и попис утврђен Деобним билансом, као саставним делом Плана статусне промене „Железнице Србије” акционарско друштво, Београд, издавања уз осни-

вање нових акционарских друштава и уписом у регистар Агенције за привредне регистре дана 10.08.2015. године, исто је стекло својство правног лица и почело да послује. У Друштву је у складу са Законом о железници, Законом о привредним друштвима, Законом о буџетском систему, утврђеном фискалном политиком Владе и другим прописима, неопходно наставити са унапређењем корпоративног управљања, повећањем ефикасности и квалитета железничког превоза робе, како би се исти интегрисао у конкурентно тржиште превозних услуга, као и да се железнички превоз робе учини ефикаснијим и конкурентнијим у односу на друге видове саобраћаја.

У вези са наведеним, Одбор директора Акционарског друштва за железнички превоз робе „Србија Карго” а.д. је Одлуком број 4/2016-183-78 од 15.09.2016. године донео Правилник о организацији и систематизацији послова Акционарског друштва за железнички превоз робе „Србија Карго”, Београд, којим је извршена промена организационе структуре Друштва и утврђен потребан број извршилаца.

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

- наставак процеса реструктурирања Друштва,
- подизање пословне ефикасности, јачање финансијске дисциплине,
- смањење броја запослених ради довођења на оптималан број запослених потребан за функционисања система и повећање продуктивности рада
- техничко-технолошка модернизација
- очување стандарда запослених.

2. Укупан број запослених

На дан 15.11.2016. године, Друштво је имало 3.915 запослених.

3. Број, квалификациона структура, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послови које обављају

Правилником о организацији и систематизацији послова „Србија Карго” а.д. („Службени гласник Железнице Србије”, бр.49/16), који ће се примењивати од 31.12.2016. године, утврђен је број од 3228 запослених.

С обзиром на врсту, обим и ефекат економских промена, а у циљу економско-финансијске консолидације, повећање ефикасности и конкурентности у постојећим макро-економским условима пословања, а ради очувања стандарда запослених, предвиђено је да се у текућој години у Друштву смањи број за 687 запослених отказом уговора о раду уз исплату отпремнина.

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 сачињавале се након спроведеног поступка утврђивања вишка запослених за чијим радом је престала потреба.

4. Планиране активности на реализацији Програма решавања вишка запослених

Запослени којима престаје радни однос у складу са овим програмом, обухватају:

- запослене који испуњавају услов за пензију и
- запослене који не испуњавају услов за пензију.

Висина отпремнине утврђена је уговором о раду запосленог.

Основица за утврђивање висине отпремнине је просечна месечна зарада (брuto зарада) запосленог исплаћена за последња три месеца, која претходе месецу у којем му престаје радни однос. (у даљем тексту: основица).

Уколико је запослени у претходна три месеца био на боловању или другој врсти одсуства са рада, основицу за обрачун отпремнине чини уговорена основна зарада увећана за „минули рад“.

4.1. Запослени који испуњавају услов за пензију

1.1. За запослене који су стекли право или до краја 2016. године стичу право на старосну пензију у складу са чланом 19, 19а и 20. Закона о пензијском и инвалидском осигурању („Службени гласник РС“, бр. 34/03, 64/04 – одлука УСРС, 84/04 – др. закон, 85/05, 101/05 – др. закон, 63/06 – одлука УСРС, 5/09, 107/09, 101/10, 93/12, 62/13, 108/13, 75/14 и 142/14), и то:

- запослени који је навршио или ће до краја 2016. године навршити 45 година стажа осигурања,
- запослена жена која је навршила или ће до краја 2016. године навршити најмање 15 година стажа осигурања и 61 годину живота и
- запослени који испуњава или ће до краја 2016. године испунити услове за старосну пензију у складу са чланом 20, а у вези са чланом 19. Закона о пензијском и инвалидском осигурању.

За запослене из тачке 1.1. отпремнина износи 5 (пет) основица, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од отпремнине утврђене Законом о раду.

1.2. Запослени који су стекли право или до краја 2016. године стичу право на превремену старосну пензију и испуњавају услове из табеле.

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

Године живота	Стаж осигурања	Број бруто зарада
М 55г 8м – 61; Ж 55 – 57;	М4 0/Ж 37	21
М 61 – 62; Ж 57 – 58;	М40/Ж 37	19
М 62 – 63; Ж 58 – 59;	М 40/Ж 37	16
М 63 – 64; Ж 59 – 60;	М 40/Ж 37	13
М 64 – мање од 65; Ж 60 – мање од 61;	М 40/Ж 37	11

Запослени који ће до краја 2016. године навршити 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, припада отпремнина у складу са чланом 92. Колективног уговора, јер је основ за престанак радног односа члан 175. став 1. тачка 2) Закона о раду.

4.2. Запослени који не испуњава услов за пензију

Запосленом који не испуњава услов за пензију, припада један од два понуђена пакета у зависности од тога шта је повољније за запосленог.

Пакет отпремнина 2.1.

Запослени има право на отпремнину у висини збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину, увећану за 50.

Пакет отпремнина 2.2.

Запослени има право на отпремнину у висини од 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.

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.

5. Критеријуми

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 залагање на послу, као и извршавање послова у утврђеним роковима и ефективно коришћење радног времена и оцењује се на следећи начин:

- висок степен односа према раду, оцењује се оценом 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), радног учинка, број бодова се утврђује на следећи начин:

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

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

3) Стаж осигурања

Вредновање стажа осигурања се врши на следећи начин:

- 1) до 15 година 3 бода
- 2) од 15 до 30 година..... 2 бода
- 3) од 30 до 44 година..... 1 бод
- 4) од 45 година без 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 32. Правилника о ближим условима и начину остваривања права на финансијку подрш-

ку породици са децом („Службени гласник РС“, бр. 29/02, 80/04, 123/04, 17/06, 107/06, 51/10, 73/10, 27/11-УС),

- запослени који има дете неспособно за самосталан 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. 1/02),
- запослена за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета.

6. Мере за запошљавање

Мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација, доквалификација, непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена и друге мере.

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

8. 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.

Рок за отказ уговора о раду запосленима из претходног става је најкасније до 30.12.2016. године.

У складу са чланом 160. Закона о раду, запослени којима се откаже уговор о раду по основу члана 179. став 5. тачка 1. остварују право на новчану накнаду, право на пензијско-инвалидско осигурање и здравствену заштиту у складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ

Горјана Јоксовић

АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО ЗА ЖЕЛЕЗНИЧКИ ПРЕВОЗ ПУТНИКА „СРБИЈА ВОЗ”

**Одлука Скупштина
„Србија Вoz” а.д.
(од: 18.11.2016. године)
Број: 5/2016-26-14**

На основу члана 16. тачка 23. Статута Акционарског друштва за железнички превоз путника „Србија воз“ Београд („Службени гласник Републике Србије“, број 60/2015), Скупштина Акционарског друштва за железнички превоз путника „Србија воз“ Београд је на седници одржаној дана 18.11.2016. донела

ОДЛУКУ

1. Доноси се План о изменама и допунама Плана оптимизације броја запослених у Акционарском друштву за железнички превоз путника „Србија Вoz“, Београд у периоду 2016 – 2020. година (у даљем тексту: План).
2. План из тачке 1. саставни је део ове одлуке.
3. Одлуку објавити у Службеном гласнику „Железнице Србије“.

Образложење

Одлуком број 5/2016-22-12 од 05.09.2016. године усвојен је План оптимизације броја запослених у Акционарском друштву за железнички превоз путника „Србија Вoz“, Београд у периоду 2016 – 2020. година („Службени гласник Железнице Србије“, бр. 41/16 и 43/16). Због доношења Одлуке Међуресорне радне групе бр.11/2016-747 од 17.11.2016. године о утврђивању критеријума за утврђивање вишка запослених у железничком сектору (Прилог 5.), повећања висине отпремнине за запослене који не испуњавају услов за пензију тачка 5.3.2.2. – Пакет отпремнина 2.2. што је довело до промене у износу потребних финансијских средстава за исплату отпремнина (Прилог 4.), као и због прихваћеног захтева синдиката достављеног у мишљењу на предлог Програма за решавање вишка запослених у 2016. години тачка 4. став 3., број 1597 од 12.10.2016.године указала се потреба за изменама и допунама Плана оптимизације броја запослених у Акционарском друштву за железнички превоз путника „Србија Вoz“, Београд у периоду 2016 – 2020. година.

На основу изнетог, донета је Одлука као у диспозитиву.

ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ

Кристина Бојовић

**Број: 5/2016-26-14
(18.11.2016. година)**

На основу члана 16. тачка 23. Статута Акционарског друштва за железнички превоз путника „Србија Вoz“ Београд („Службени гласник Републике Србије“, број 60/2015), Скупштина Акционарског друштва за железнички превоз путника „Србија Вoz“ Београд је на седници одржаној дана 18.11.2016. донела

**П Л А Н
О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ПЛАНА
ОПТИМИЗАЦИЈЕ БРОЈА ЗАПОСЛЕНИХ
У АКЦИОНАРСКОМ ДРУШТВУ ЗА
ЖЕЛЕЗНИЧКИ ПРЕВОЗ ПУТНИКА „СРБИЈА
ВОЗ“ БЕОГРАД У ПЕРИОДУ 2016-2020. година**

Мења се План оптимизације броја запослених у Акционарском друштву за железнички превоз путника „Србија Вoz“, Београд („Службени гласник Железнице Србије“, бр. 41/16 и 43/16), тако што се:

1. У тачки 5.3.2.1. „Запослени који испуњавају услов за пензију“, после тачке „Категорија 1.2.“ додаје се нова тачка, тако да гласи:

„Категорија 1.3.

Запослени који су стекли право или до краја 2016. године стичу право на превремену пензију, а који раде или су радили на радним местима на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем и испуњавају услове из табеле. Пакет отпремнине 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 зарада запосленог (бруто)
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 услове из ове тачке, а за кога се утврди да применом члана 20. Закона о пензијском и инвалидском осигурању (снижавање старосне границе) може да оствари право на старосну пензију утврђену у члану 19. Закона има право на пакет отпремнине 1.1.“

2. У тачки 5.3.2.2 „Запослени који не испуњавају услов за пензију – Пакет отпремнина 2.2.“, број „200“, замењује се бројем „240“.

3. Мења се Прилог 3 – Пројекција финансијских средстава за реализацију оптимизације броја запослених у 2016. години у „Србија Вoz“ а.д., тако да гласи:

Опција	Број запослених	Износ отпремнине (РСД)	Порез (РСД)	Укупно
Опција 1	45	28,410,310.00	0.00	28,410,310.00
Опција 2	72	55,791,386.00	3,476,138.00	59,267,524.00
Опција 3	176	181,895,398.00	17,118,547.00	199,013,945.00
Пројекција	95	115,717,931.81	10,880,421.06	126,598,352.87
Укупно:	388	381,815,025.81	31,475,106.06	413,290,131.87

4. Мења се Прилог 5 - Критеријуми за утврђивање вишка запослених, тако да гласи:

„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 усавања, 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 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 писмено образложене оцене непосредног руководиоца организационог дела за период од 12 месеци који претходе оцењивању

3) Стаж осигурања

Вредновање стажа осигурања се врши на следећи начин:

1) до 15 година 3 бода

2) од 15 до 30 година..... 2 бода

3) од 30 до 44 година..... 1 бод

4) од 45 година без 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 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);

- запослени који има дете неспособно за самосталан 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. 1/02);

- запослена за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета“.

5. У осталом делу План оптимизације броја запослених у Акционарском друштву за железнички превоз путника „Србија Воз“, Београд („Службени гласник Железнице Србије“, бр. 41/16 и 43/16), остаје непромењен.



ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ

Кристина Бојовић

„ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ” АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО

**Одлука Скупштине
„Железнице Србије“ ад
(од: 18.11.2016. године)
Број: 10-4/2016-182-53**

На основу Одлуке Међуресорне групе за утврђивање критеријума за утврђивање вишка запослених у железничком сектору, број: 06-00-00823/2015-01-2 од 15.11.2016. године, а у вези са чланом 134. Колективног уговора за „Железнице Србије“ акционарско друштво („Службени гласник Железнице Србије“, бр. 4/15) и 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 18.11.2016. године, донела

ОДЛУКУ

1. Усвајају се измене Плана оптимизације броја запослених у „Железнице Србије“ акционарско друштво, у периоду 2016.–2020. година (у даљем тексту: План).
2. План је одштампан уз ову одлуку и чини њен саставни део.
3. Одлуку објавити у Службеном гласнику „Железнице Србије“.

Образложење

Имајући у виду да је Међуресорна група за утврђивање вишка запослених у железничком сектору, на састанку од 15.11.2016. године, донела Одлуку о утврђивању критеријума за утврђивање вишка запослених у железничком сектору, којом се мења износ отпремнине у делу „Пакет отпремнина 2.2.“, „Прилог 4. Процена потребних финансијских средстава за исплату отпремнина у „Железнице Србије“ ад, као и „Прилог 5. Критеријуми за утврђивање вишка запослених“.

На основу изнетог, донета је Одлука као у диспозитиву.


Зоран Анђелковић

**Одлука Скупштине
„Железнице Србије“ ад
(од: 18.11.2016. године)
Број: 10-4/2016-182-53**

На основу Одлуке Међуресорне групе за утврђивање критеријума за утврђивање вишка запослених у железничком сектору, број: 06-00-00823/2015-01-2 од 15.11.2016. године, а у вези са чланом 134. Колективног уговора за „Железнице Србије“ акционарско друштво („Службени гласник Железнице Србије“, бр. 4/15) и 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 18.11.2016. године, донела гласник Железнице Србије“, бр. 4/15) и 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 18.11.2016. године, донела 7

ИЗМЕНЕ ПЛАНА

**оптимизације броја запослених у „Железнице Србије“ акционарско друштво,
у периоду 2016.-2020. година**

План оптимизације броја запослених у „Железнице „Србије“ акционарско друштво, у периоду 2016.-2020. година („Службени гласник Железнице Србије“, број 41/16), План о изменама и допунама Плана оптимизације броја запослених у „Железнице Србије“ акционарско друштво, у периоду 2016.-2020. година („Службени гласник Железнице Србије“, број: 51/16), мења се у делу:

1. У тачки 5.3.2.2. „Запослени који не испуњавају услов за пензију“, „Пакет отпремнина 2.2.“, тако да гласи:
„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 Народне банке Србије, на дан доношења Програма решавања вишка запослених, која не може бити нижа од висине отпремнине утврђене Законом о раду.“
2. Мења се „Прилог 4. Процена потребних финансијских средстава за исплату отпремнина у „Железнице Србије“ ад“, тако да гласи:

Опција	Број запослених	Износ отпремнине (РСД)	Порез (РСД)	Укупно
АД Опција 1	14	10,973,056.33	0.00	10,973,056.33
АД Опција 2	1	697,600.00	132,876.19	830,476.19
АД Опција 3	11	12,655,586.50	2,410,587.90	15,066,174.40
АД Укупно:	26	24,326,242.83	2,543,464.09	26,869,706.92
З.Р. Опција 1	11	9,063,706.00	0.00	9,063,706.00
З.Р. Опција 2	123	70,835,456.00	13,492,467.80	84,327,923.80
З.Р. Укупно:	134	79,899,162.00	13,492,467.80	93,391,629.80
Пројекција:		1,000,000.00	190,476.19	1,190,476.19
Укупно:	160	105,225,404.83	16,226,408.09	121,451,812.92

2. Мења се „Прилог 5. Критеријуми за утврђивање вишка запослених“, тако да гласи:

„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 усавања, 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 година 3 бода
- 2) од 15 до 30 година..... 2 бода
- 3) од 30 до 44 година..... 1 бод
- 4) од 45 година без 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 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);
- запослени који има дете неспособно за самосталан 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. 1/02);
- запослена за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета.“

3. У осталом делу План оптимизације броја запослених у „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд („Службени гласник Железнице Србије“, бр. 41/16 и 51/16), остаје непромењен.



**Одлука Скупштине
„Железнице Србије“ ад
(од: 18.11.2016. године)
Број: 10-4/2016-183-53**

На основу чл.153, 155. и 156. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), члана 134. став 3. Колективног уговора за „Железнице Србије“ акционарско друштво („Службени гласник Железнице Србије“, број 4/15) и члана 25. Статута „Железнице Србије“ акционарско друштво („Службени гласник Железнице Србије“, број 16/15-пречишћен текст), Скупштина „Железнице Србије“ акционарско друштво је, по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката и Националне службе за запошљавање 18.11.2016. године, донела

ОДЛУКУ

1. Усваја се Програм решавања вишка запослених у 2016. години.
2. Програм из тачке 1. ове одлуке, чини њен саставни део.
3. Одлуку објавити у Службеном гласнику „Железнице Србије“.

Образложење

У оквиру процеса реструктурирања „Железнице Србије“ ад, Одбор директора је донео Одлуку о покретању поступка утврђивања вишка запослених и утврдио предлог Програма решавања вишка запослених у 2016. години. Овом одлуком је дефинисано да се у складу са чланом 153. Закона о раду, услед технолошких, економских и организационих промена у Друштву, смањи број запослених. На основу изнетог, одлучено је као у диспозитиву.



 ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ
 Зоран Анђелковић

Одлука Скупштине
„Железнице Србије“ ад
(од: 18.11.2016. године)
Број: 10-4/2016-183-53

На основу чл.153, 155. и 156. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) и члана 134. став 3. Колективног уговора за „Железнице Србије“ акционарско друштво („Службени гласник Железнице Србије“, број 4/15), Скупштина „Железнице Србије“ акционарско друштво је, по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката и Националне службе за запошљавање 18.11.2016. године, донела

ПРОГРАМ РЕШАВАЊА ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ у 2016. години

I. Увод

Програмом решавања вишка запослених у 2016. години у „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд (у даљем тексту: Програм), утврђују се:

1. Разлози престанка потребе за радом запослених
2. Укупан број запослених;
3. Број запослених, квалификациона структура, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послови које обављају;
4. Планиране активности на реализацији Програма решавања вишка запослених;
5. Критеријуми за утврђивање вишка запослених;
6. Мере за запошљавање вишка запослених;

7. Средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
8. Рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

1. Разлози престанка потребе за радом запослених

Влада Републике Србије 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, издвајања уз оснивање нових акционарских друштава. Уписом у регистар Агенције за привредне регистре дана 10.08.2015. године, усвојена је регистрациона пријава „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд, 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, и институционалном развоју железничког сектора. Визија је да Друштво „Железнице Србије“ ад остане доминантан и поуздан пословни партнер новооснованим друштвима, привреди и Држави, препознат по квалитетном, доступном и приступачном инжењерингу, консалтингу, као и едукативним, информативним и финансијским услугама, са циљем да новооснованим железничким друштвима омогући пословну ефикасност и конкурентност и лидерску позицију на дуги рок у железничком сектору у региону.

Друштво је оснивач зависних друштава капитала:

- Саобраћајни институт „ЦИП“ д.о.о.;
- Друштво за превенцију инвалидности и радно оспособљавање инвалида „Заштитна радионица“ д.о.о., Београд;
- Друштво за комбиновани транспорт „Србија комби“ д.о.о., Београд;
- Железнички интегрални транспорт Београд д.о.о., Београд;
- Предузеће за изградњу железничког чвора Београд д.о.о., Београд;
- Завод за здравствену заштиту радника Железнице Србије.

Планови за реформу железнице у Србији, поред постојања три оперативна железничка предузећа, предвиђају и постојање четвртог предузећа, ефективног остатка „Железнице Србије“ ад, које има ограничен рок трајања и није тржишно оријентисано.

У оквиру циљева који се односе на реструктурирање јавних предузећа и друштава капитала, а који одређују и оквире пословања „Железнице Србије“ ад, су:

- наставак процеса реструктурирања Друштва;
- подизање пословне ефикасности, јачање финансијске дисциплине;
- смањење броја запослених ради довођења на оптималан број запослених потребан за функционисања система;
- техничко-технолошка модернизација;
- очување стандарда запослених.

Пословодство „Железнице Србије“ ад, полазећи од утврђене пословне политике и приоритетних стратешких циљева и активности Друштва, планира да одржи равнотежу између прихода и расхода. У складу са тим, тежиће повећању оперативне и финансијске ефикасности.

Друштво ће у процесу обављања својих активности обезбедити економично и рационално коришћење средстава и свих расположивих ресурса, како би се смањили трошкови, повећала продуктивност и постепено повећавала ефикасност пословања посредством планираног смањења броја запослених у 2016. години, како је утврђено овим Програмом.

Имајући у виду потребу наставка процеса реструктурирања и успостављања економски одрживог функционисања, у складу са смерницама оснивача и надлежних министарстава, садржаним у одговарајућим документима, 16.09.2016. године, Одбор директора донео је Одлуку о усвајању Правилника о организацији и систематизацији послова „Железнице Србије“ ад, број: 1930/2016-398-83, којим је извршена промена организационе структуре Друштва и утврђен потребан број извршилаца.

Циљеви оптимизације броја запослених у „Железнице Србије“ ад, су:

- смањење директних и индиректних трошкова запослених, као један од елемената унапређења ефикасности;
- побољшање старосне структуре и
- унапређење/усклађивање квалификационе структуре запослених, да као тржишно не оријентисано Друштво пружи подршку будућим «слабим» пословима три нова друштва.

2. Укупан број запослених

На дан 01.01.2016. године Друштво је имало 137 запослених на неодређено време. На дан 18.11.2016. године, у време доношења Програма, Друштво има 130 запослених на неодређено време. У 2016. години на основу природног одласка, Друштво је напустило 9 запослених.

3. Број запослених, квалификациона структура, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послови које обављају

„Железнице Србије“ ад имају потребу за радницима одређених специфичних вештина и знања, и као што је већ наведено, и потребу побољшања старосне структуре запослених. Имајући у виду захтеве за смањењем броја запослених, „Железнице Србије“ акционарско друштво ће на крају године имати 104 запослена.

Правилник о организацији и систематизацији послова „Железнице Србије“ ад, донет је 16.09.2016. године, а примењиваће се почев од 31.12.2016. године.

У складу са чланом 153. Закона о раду, због престанка потребе за радом запослених због технолошких, економских и организационих промена, уговори о раду ће бити отказани најкасније до 30.12.2016. године.

Од укупног броја запослених на неодређено време утврђено је да 26 запослених представљају вишак.

Списак запослених који су утврђени као вишак и чији се радно-правни 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.

4. Планиране активности на реализацији Програма решавања вишка запослених

Запослени којима престаје радни однос у складу са овим

програмом обухватају:

- запослене који испуњавају услов за пензију и
- запослене који не испуњавају услов за пензију.

Висина отпремнине утврђена је у уговорима о раду запослених.

Основица за обрачун висине отпремнине је просечна месечна зарада (брото) запосленог исплаћена за последња три месеца, која претходе месецу у којем му престаје радни однос (у даљем тексту: основница). Уколико је запослени у претходна три месеца био на боловању или другој врсти одсуства са рада, основницу за обрачун отпремнине чини уговорена основна зарада увећана за „минули рад“.

4.1. Запослени који испуњавају услов за пензију

4.1.1. За запослене који су стекли право или до краја 2016. године стичу право за старосну пензију отпремнина износи 5 основница, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од отпремнине утврђене Законом о раду.

4.1.2. За запослене који су стекли право или до краја 2016. године стичу право на превремену старосну пензију и испуњавају услове из табеле - отпремнина за престанак радног односа приказана је у табели.

Пакет отпремнине за запослене из тачке 4.1.2. је приказан у табели, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од отпремнине утврђене Законом о раду.

Године живота	Стаж осигурања	Број бруто зарада
М 55г 8м – 61; Ж 55 – 57;	М4 0/Ж 37	21
М 61 – 62; Ж 57 – 58;	М40/Ж 37	19
М 62 – 63; Ж 58 – 59;	М 40/Ж 37	16
М 63 – 64; Ж 59 – 60;	М 40/Ж 37	13
М 64 – мање од 65; Ж 60 – мање од 61;	М 40/Ж 37	11

Запосленом који ће до краја 2016. године навршити 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања припада отпремнина у складу са чланом 92. Колективног уговора, јер је основ за престанак радног односа члан 175. став 1. тачка 2) Закона о раду.

4.2. Запосленом који не испуњава услов за пензију, припада један од два понуђена пакета, у зависности од тога шта је повољније за запосленог

Пакет отпремнина 4.2.1.

Запослени има право на отпремнину у висини збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину, увећану за 50%.

Пакет отпремнина 4.2.2.

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. 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.

5. Критеријуми за утврђивање вишка запослених

Критеријуми за утврђивање вишка запослених су:

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:

4) 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.

5) 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.

6) однос према раду утврђује се на основу радне и технолошке дисциплине, радног и стручног усавања, 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 година 3 бода
- 2) од 15 до 30 година..... 2 бода
- 3) од 30 до 44 година..... 1 бод
- 4) од 45 година без 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 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);
- запослени који има дете неспособно за самосталан 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. 1/02);
- запослена за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета.

6. Мере за запошљавање

Мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере, као и мере које у оквиру својих надлежности реализује Национална служба за запошљавање.

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), отказаће 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. Запослени којима се откаже уговор о раду по основу члана 179. став 5. тачка 1) остварују право на новчану накнаду, право на пензијско-инвалидско осигурање и здравствену заштиту у складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

7. Средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених

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

8. Рок у коме ће бити отказан уговор о раду

Уговор о раду запосленима ће бити отказан, најкасније до

30.12.2016. године.

Овај програм ступа на снагу даном доношења.

ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ

Зоран Анђелковић



С а д р ж а ј

Акционарско друштво за железнички превоз робе „Србија Карго“

Одлука о усвајању службеног материјала Реда вожње за 2016/2017. годину, из надлежности „Србија Карго“ а.д. са Извештајем о реализацији задатака из Смерница за организацију саобраћаја и образложењем организације саобраћаја	1
План о изменама Плана оптимизације броја запослених у Акционарском друштву за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд у периоду 2016.-2020. година	2
Програм решавања вишка запослених у 2016. години	4

Акционарско друштво за железнички превоз путника „Србија Воз“

План о изменама и допунама Плана оптимизације запослених у Акционарском друштву за железнички превоз путника „Србија Воз“, Београд у периоду 2016.-2020. година	7
---	---

„Железнице Србије“ акционарско друштво

Измене Плана оптимизације броја запослених у „Железнице Србије“ акционарско друштво, у периоду 2016.-2020. година	9
Програм решавања вишка запослених у 2016. години	11

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