



СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК

ГОДИНА XXXVII БРОЈ 29
21. јун 2017.

„ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ“ АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО

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

**Одлука Одбора директора
„Инфраструктура железнице Србије“ а.д.
(од 19.6.2017. године)
Број: 4/2017-291-99**

На основу члана 24. Статута Акционарског друштва за управљање јавном железничком инфраструктуром „Инфраструктура железнице Србије“, Београд („Службени гласник РС“, бр. 60/2015, 73/2015 и Службени гласник „Железнице Србије“, број 14/17), Одбор директора „Инфраструктура железнице Србије“ а.д. је, на седници одржаној 19.6.2017. године, донео

ОДЛУКУ о допуни Ценовника о утврђивању накнаде за конституисање права службености пролаза за 2017. годину

1. У Ценовнику о утврђивању накнаде за конституисање права службености пролаза за 2017. годину број 4/2017-231/1-82 од 14.2.2017. године, после тачке 2) додаје се тачка 3) која гласи:
„3) Накнада за установљено право службености пролаза из тачке 1. и 2. овог ценовника утврђује се и плаћа једнократно у висини накнаде утврђене на годишњем нивоу по Ценовнику важећем за годину у којој се закључује уговор, када се службеност пролаза установљава у оквиру реализације пројеката изградње, реконструкције и модернизације железничке инфраструктуре и у интересу „Инфраструктура железнице Србије“ а.д.“
2. Ова одлука саставни је део Ценовника из тачке 1. и чини његов саставни део.

3. За реализацију ове одлуке задужују се Сектор за људске ресурсе, правне послове и некретнине, Сектор за финансијске послове, план и анализу и Сектор за информационе технологије.
4. Ова одлука ступа на снагу даном доношења.
5. Ову одлуку објавити у Службеном гласнику „Железнице Србије“.

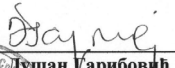
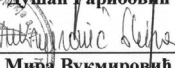
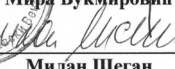
Образложење

Одбор директора „Инфраструктура железнице Србије“ а.д. је, на седници одржаној дана 14.2.2017. године, донео Ценовник о утврђивању накнаде за конституисање права службености пролаза за 2017. годину, број 4/2017-231-82.

С обзиром да постоји потреба да се установљава службеност пролаза у оквиру реализације пројеката изградње, реконструкције и модернизације железничке инфраструктуре и у интересу „Инфраструктура железнице Србије“ а.д. накнада за установљено право службености се у тим случајевима утврђује и плаћа једнократно у висини накнаде утврђене на годишњем нивоу по Ценовнику важећем за годину у којој се закључује уговор.

Из наведеног разлога донета је одлука као у диспозитиву.

ОДБОР ДИРЕКТОРА


Душан Гарибовић

Мира Вукмировић

Милан Шеган

**Одлука Скупштине
„Инфраструктура железнице Србије” а.д.
(од 19.6.2017. године)
Број: 5/2017-112-48**

На основу члана 16. Статута Акционарског друштва за управљање јавном железничком инфраструктуром „Инфраструктура железнице Србије”, Београд („Службени гласник РС”, бр. 60/15, 73/15 и Службени гласник „Железнице Србије”, број 14/17), Скупштина „Инфраструктура железнице Србије” а.д. је, на седници одржаној 19.6.2017. године, донела

О Д Л У К У

**О ИЗМЕНИ И ДОПУНИ ПЛАНА ОПТИМИЗАЦИЈЕ БРОЈА ЗАПОСЛЕНИХ У
АКЦИОНАРСКОМ ДРУШТВУ ЗА УПРАВЉАЊЕ ЈАВНОМ ЖЕЛЕЗНИЧКОМ
ИНФРАСТРУКТУРОМ „ИНФРАСТРУКТУРА ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ“, БЕОГРАД**

1. У Плану оптимизације броја запослених у Акционарском друштву за управљање јавном железничком инфраструктуром „Инфраструктура железнице Србије”, Београд у периоду 2016- 2020. година („Службени гласник РС”, бр. 41/16 и 59/16), након одељка „2. Циљеви”, додаје се поделељак:

„2.1. Реализација оптимизације 2016. године

У складу са програмом решавања вишка запослених у Акционарском друштву за управљање јавном железничком инфраструктуром којима је отказан Уговор о раду, због престанка потребе за њиховим радом, уз исплату отпремнине је 1577, од чега се 1374 запослених добровољно пријавило.

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	Запослени који испуњавају услов за превремену старосну пензију	Запослени који не испуњавају услов за пензију
59	411	1107
1577		

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:

СТАЖ (СТАРОСТ)	УКУПНО ЗАПОСЛЕНИХ	К В А Л И Ф И К А Ц И О Н А С Т Р У К Т У Р А							
		НИЖА	КВ	СРЕДЊА	ВКВ	ВИША	ВИСОКА	ВИСОКА	ВИСОКА
		I	III	IV	V	VI	VII – 1	VII - 2	VII - 3
А – СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ – СТАЖ ОСИГУРАЊА									
До 5 год.	1	0	0	0	0	1	0	0	0
6 – 10	13	2	0	5	0	2	1	3	0
11 – 15	12	1	3	2	1	0	0	5	0
16 – 20	54	15	17	15	2	0	2	3	0
21 – 25	58	20	7	22	4	3	1	1	0
26 – 30	128	42	15	46	3	3	5	12	2
31 – 35	265	101	25	85	4	13	1	35	1
36 – 40	845	373	105	260	43	28	2	34	0
Преко 40	201	93	20	61	14	9	0	4	0
У К У П Н О	1577	647	192	496	71	59	12	97	3
Б – СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ГОДИНАМА СТАРОСТИ									
Преко 60	695	257	69	220	30	44	1	74	0
56 – 60	489	217	67	152	30	8	2	11	2
51 – 55	197	105	20	65	1	0	3	2	1
46 – 50	105	40	15	35	5	3	2	5	0
41 – 45	57	19	14	16	3	2	2	1	0
36 – 40	21	6	7	4	1	0	1	2	0
31 – 35	10	3	0	2	1	2	0	2	0
26 – 30	3	0	0	2	0	0	1	0	0
21 – 25	0	0	0	0	0	0	0	0	0
До 20 год.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
У К У П Н О	1577	647	192	496	71	59	12	97	3

Полна структура запослених којима је отказан уговор о раду, због престанка потребе за њиховим радом, уз исплату отпремнине	
Мушкарци	Жене
1391	186
1577	

Преглед послова које су запослени обављали за чијим је радом престала потреба:

Ред. број	Назив послова	Број отишлих
1	ЧИСТАЧ СКРЕТНИЦА	20
2	ЧУВАР ПРЕЛАЗА	33
3	ЧУВАР ПРУГЕ	66
4	ЧУВАР У ОЈ	5
5	ШЕФ ДЕОНИЦЕ ЗА ГОРЊИ И ДОЊИ СТРОЈ	1
6	ШЕФ ДЕОНИЦЕ ЗА ТТ	1
7	ШЕФ ОЈ ДЕОНИЦЕ	1
8	ШЕФ ОЈ ДЕОНИЦЕ ЗА ЕЕП	3
9	ШЕФ ОЈ ДЕОНИЦЕ ЗА КМ	4
10	ШЕФ ОЈ ДЕОНИЦЕ ЗА РП	1
11	ШЕФ ОЈ ДЕОНИЦЕ ЗА СС	3
12	ШЕФ ОЈ ДЕОНИЦЕ ЗА СС ДИСПЕЧЕРЕ	1
13	ШЕФ ОЈ ДЕОНИЦЕ ЗА ТТ	4
14	ШЕФ ОЈ ЕЕД	1
15	ШЕФ ОЈ ПРУЖНЕ ДЕОНИЦЕ	10
16	ШЕФ ОЈ ЗА ЕТП	1
17	ШЕФ СС ДЕОНИЦЕ	1
18	ШЕФ СТАНИЦЕ	3
19	ШЕФ СТАНИЦЕ(ДЕЖУРА)	8
20	ШЕФ ТОЈ ЗА ЕЕП	1
21	ШЕФ ТОЈ ЗА КМ И ЕЕП	1
22	ДИСПЕЧЕР ТКС	3
23	ЕЛЕКТРОМЕХАНИЧАР ЗА ТТ	1
24	ЕЛЕКТРОМЕХАНИЧАР ЗА ЕЕП	1
25	ЕЛЕКТРОМЕХАНИЧАР ЗА КМ	5
26	ЕЛЕКТРОМЕХАНИЧАР ЗА СС	6
27	ЕЛЕКТРОМЕХАНИЧАР ЗА ТТ	11
28	ГЛАВНИ ДИСПЕЧЕР	4
29	ГЛАВНИ ЕЕ ДИСПЕЧЕР	1
30	ГЛАВНИ ЕЛЕКТРОМЕХАНИЧАР ЗА СС	1
31	ГЛАВНИ РУКОВАОЦ И ВОЂА РАДОВА НА МАШИНИ	5
32	МАНЕВРИСТА	71
33	НАДЗОРНИ СКРЕТНИЧАР	45
34	НАДЗОРНИ ТЕЛЕГРАФИСТА	2
35	НАДЗОРНИК ПРЕГЛЕДАЧА КОЛА	10
36	НАДЗОРНИК ЗА СС	1
37	НЕРАСПОРЕЂЕН	152
38	ОПЕРАТИВНИ ПОМОЋНИК ШЕФА СТАНИЦЕ	2
39	ОПЕРАТОР НА ЛОКАЛНОЈ ПОСТАВНИЦИ	6
40	ОРГАНИЗАТОР ОПЕРАТИВНИХ ПОСЛОВА У ТКП-У	1

41	ОТПРАВНИК ВОЗОВА	98
42	ПОМОЋНИК ШЕФА ОЈ ПРУЖНЕ ДЕОНИЦЕ	3
43	ПОМОЋНИК ШЕФА СЕКЦИЈЕ	6
44	ПОМОЋНИК ШЕФА СТАНИЦЕ	6
45	ПОСЛОВОЋА ПОМОЋНОГ ВОЗА	2
46	ПОСЛОВОЋА ЗА ББП	9
47	ПОСЛОВОЋА ЗА КМ	4
48	ПОСЛОВОЋА ЗА РП	2
49	ПОСЛОВОЋА ЗА СС	21
50	ПОСЛОВОЋА ЗА ТТ	14
51	ПРЕГЛЕДАЧ КОЛА У ОСТАЛИМ СТАНИЦАМА	2
52	ПРЕГЛЕДАЧ КОЛА У СТАНИЦИ ДРУГОГ РАНГА	18
53	ПРЕГЛЕДАЧ КОЛА У СТАНИЦИ ПРВОГ РАНГА	28
54	ПРУЖНИ РАДНИК	56
55	ПУТУЈУЋИ КОНТРОЛОР ТКС	2
56	РАСПОРЕДНИ РАДНИК	1
57	РУКОВАЛАЦ - ВОЋА ПОСЛА ЗА КМ	7
58	РУКОВАЛАЦ ГРАЂЕВИНСКИХ МАШИНА	4
59	РУКОВАЛАЦ ХИДРАУЛИЧНОМ ОПРЕМОМ	1
60	РУКОВАЛАЦ ЛАКОМ ПРУЖНОМ МЕХАНИЗАЦИЈОМ	102
61	РУКОВАЛАЦ МАШИНЕ ЗА МАШИНСКО РЕГУЛИСАЊЕ КОЛОСЕКА	1
62	РУКОВАЛАЦ МАШИНЕ ЗА ПЛАНИРАЊЕ ЗАСТОРНЕ ПРИЗМЕ	1
63	РУКОВАЛАЦ МАШИНЕ ЗА ПЛАНИРАЊЕ ЗАСТОРНЕ ПРИЗМЕ И МАШИНЕ	1
64	РУКОВАЛАЦ МАШИНЕ ЗА РЕГУЛИСАЊЕ КОЛОСЕКА ПО СМЕРУ И НИВ	2
65	РУКОВАЛАЦ МАНЕВРЕ	41
66	РУКОВАЛАЦ ЗА КМ	6
67	РУКОВАОЦ ЗА КМ	1
68	САОБРАЋАЈНИ ДИСПЕЧЕР БЕОВОЗА	1
69	САОБРАЋАЈНИ ДИСПЕЧЕР	4
70	САОБРАЋАЈНИ КОНТРОЛОР	2
71	СКРЕТНИЧАР	135
72	СС ДИСПЕЧЕР	2
73	СТАРИЈИ ДИСПЕЧЕР	5
74	ТЕЛЕФОНИСТА	2
75	ТЕЛЕГРАФИСТА	2
76	ТЕЛЕГРАФИСТА - ТЕЛЕПРИНТЕРИСТА	14
77	ТЕЛЕГРАФИСТА НА ОМНИБУСУ	10
78	ТЕЛЕГРАФИСТА ТЕЛЕПРИНТЕРИСТА НА ОМНИБУСУ	1
79	ТК ДИСПЕЧЕР	7
80	ВОЋА ПРУЖНИХ РАДОВА	17

81	ВОЂА ПРУЖНИХ РАДОВА ЗА ОПРАВКУ СКРЕТНИЦА	1
82	ВОЂА ПРУЖНИХ РАДОВА	4
83	ВОЗАЧ МОТОРНОГ ПРУЖНОГ ВОЗИЛА	18
84	ЗАМЕНИК ШЕФА ОЈ ДЕОНИЦЕ	2
85	ЗАМЕНИК ШЕФА ОЈ ПРУЖНЕ ДЕОНИЦЕ	3
86	ТЕХНИЧКО АДМИНИСТРАТИВНИ ПОСЛОВИ	411
УКУПНО		1577

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

Ред. број	Назив послова	Број отишлих
1	ЦЕНТАР ЗА УНУТРАШЊУ БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТУ	9
2	КАБИНЕТ ГЕНЕРАЛНОГ ДИРЕКТОРА	1
3	ОЦ ЗА МЕХАНИЗОВАНО ОДРЖ. ЖЕЛЕЗНИЧКИХ ПРУГА	26
4	ОЦ ЗА ЕТП БЕОГРАД	40
5	ОЦ ЗА ЕТП КОСОВО ПОЉЕ	2
6	ОЦ ЗА ЕТП КРАЉЕВО	16
7	ОЦ ЗА ЕТП НИШ	44
8	ОЦ ЗА ЕТП НОВИ САД	25
9	ОЦ ЗА ЕТП ПОЖЕГА	23
10	ОЦ ЗА ОПЕРАТИКУ БЕОГРАД	4
11	ОЦ ЗА ОПЕРАТИКУ НИШ	4
12	ОЦ ЗА ОПЕРАТИКУ ПОЖЕГА	4
13	ОЦ ЗА САОБРАЋАЈНЕ ПОСЛОВЕ КОСОВО ПОЉЕ	2
14	ОЦ ЗА СП БЕОГРАД	60
15	ОЦ ЗА СП КРАЉЕВО	66
16	ОЦ ЗА СП ЛАПОВО	58
17	ОЦ ЗА СП НИШ	55
18	ОЦ ЗА СП НОВИ САД	40
19	ОЦ ЗА СП ПАНЧЕВО	19
20	ОЦ ЗА СП ПОЖАРЕВАЦ	23
21	ОЦ ЗА СП РУМА	27
22	ОЦ ЗА СП СУБОТИЦА	70
23	ОЦ ЗА СП УЖИЦЕ	49
24	ОЦ ЗА СП ЗАЈЕЧАР	36
25	ОЦ ЗА СП ЗРЕЊАНИН	30
26	ОЦ ЗА ТЕХНИЧКО КОЛСКЕ ПОСЛОВЕ БЕОГРАД	16
27	ОЦ ЗА ТЕХНИЧКО КОЛСКЕ ПОСЛОВЕ НИШ	21
28	ОЦ ЗА ТЕХНИЧКО КОЛСКЕ ПОСЛОВЕ НОВИ САД	5
29	ОЦ ЗА ТЕХНИЧКО КОЛСКЕ ПОСЛОВЕ ПОЖЕГА	13
30	ОЦ ЗА ТЕХНИЧКО КОЛСКЕ ПОСЛОВЕ РУМА	5
31	ОЦ ЗА ТЕХНИЧКО КОЛСКЕ ПОСЛОВЕ СУБОТИЦА	7
32	ОЦ ЗА ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОСЛОВЕ БЕОГРАД	13
33	ОЦ ЗА ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОСЛОВЕ КОСОВО ПОЉЕ	1
34	ОЦ ЗА ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОСЛОВЕ КРАЉЕВО	5
35	ОЦ ЗА ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОСЛОВЕ ЛАПОВО	8
36	ОЦ ЗА ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОСЛОВЕ НИШ	5
37	ОЦ ЗА ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОСЛОВЕ НОВИ САД	8

38	ОЦ ЗА ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОСЛОВЕ ПАНЧЕВО	5
39	ОЦ ЗА ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОСЛОВЕ ПОЖАРЕВАЦ	3
40	ОЦ ЗА ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОСЛОВЕ РУМА	2
41	ОЦ ЗА ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОСЛОВЕ СУБОТИЦА	3
42	ОЦ ЗА ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОСЛОВЕ УЖИЦЕ	2
43	ОЦ ЗА ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОСЛОВЕ ЗАЈЕЧАР	2
44	ОЦ ЗА ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОСЛОВЕ ЗРЕЊАНИН	3
45	ОЦ ЗОП БЕОГРАД	21
46	ОЦ ЗОП КОСОВО ПОЉЕ	6
47	ОЦ ЗОП КРАЉЕВО	53
48	ОЦ ЗОП НИШ	56
49	ОЦ ЗОП НОВИ САД	20
50	ОЦ ЗОП ПАНЧЕВО	17
51	ОЦ ЗОП ПАРАЋИН	33
52	ОЦ ЗОП ПОЖАРЕВАЦ	23
53	ОЦ ЗОП СРЕМСКА МИТРОВИЦА	28
54	ОЦ ЗОП СУБОТИЦА	21
55	ОЦ ЗОП УЖИЦЕ	54
56	ОЦ ЗОП ВАЉЕВО	22
57	ОЦ ЗОП ЗАЈЕЧАР	28
58	ОЦ ЗОП ЗРЕЊАНИН	21
59	ОЈ ЕТП РУМА	20
60	ОЈ ЕТП СУБОТИЦА	17
61	ОЈ ЗА ЕТП ЛАПОВО	16
62	ОЈ ЗА ЕТП ПАНЧЕВО	6
63	ОЈ ЗА ЕТП ПОЖАРЕВАЦ	2
64	ОЈ ЗА ЕТП ЗАЈЕЧАР	7
65	ОЈ ЗА ЕТП ЗРЕЊАНИН	9
66	ОЈ ЗА ТЕХНИЧКО КОЛСКЕ ПОСЛОВЕ КРАЉЕВО	12
67	ОЈ ЗА ТЕХНИЧКО КОЛСКЕ ПОСЛОВЕ ЛАПОВО	10
68	ОЈ ЗА ТЕХНИЧКО КОЛСКЕ ПОСЛОВЕ ПАНЧЕВО	4
69	ОЈ ЗА ТЕХНИЧКО КОЛСКЕ ПОСЛОВЕ ПОЖАРЕВАЦ	6
70	ОЈ ЗА ТЕХНИЧКО КОЛСКЕ ПОСЛОВЕ ЗАЈЕЧАР	4
71	ОЈ ЗА ТЕХНИЧКО КОЛСКЕ ПОСЛОВЕ ЗРЕЊАНИН	14
72	СЕКЦИЈА ЗА ИНФРАСТРУКТУРУ ЧВОРА БЕОГРАД	1
73	СЕКЦИЈА ЗА ИНФРАСТРУКТУРУ ЧВОРА КРАЉЕВО	2
74	СЕКЦИЈА ЗА ИНФРАСТРУКТУРУ ЧВОРА НОВИ САД	2
75	СЕКЦИЈА ЗА ИНФРАСТРУКТУРУ ЧВОРА ПАНЧЕВО	1
76	СЕКЦИЈА ЗА ИНФРАСТРУКТУРУ ЧВОРА ПОЖАРЕВАЦ	2
77	СЕКЦИЈА ЗА ИНФРАСТРУКТУРУ ЧВОРА СУБОТИЦА	2
78	СЕКЦИЈА ЗА ИНФРАСТРУКТУРУ ЧВОРА УЖИЦЕ	2

79	СЕКЦИЈА ЗА ИНФРАСТРУКТУРУ ЧВОРА ЗАЈЕЧАР	1
80	СЕКЦИЈА ЗА ИНФРАСТРУКТУРУ ЧВОРА ЗРЕЊАНИН	1
81	СЕКРЕТАРИЈАТ СКУПШТИНЕ И ОДБОРА ДИРЕКТОРА	1
82	СЕКТОР ЗА ЕЛЕКТРОТЕХНИЧКЕ ПОСЛОВЕ	5
83	СЕКТОР ЗА ФИНАНСИЈСКО-РАЧУНОВОДСТВЕНЕ ПОСЛОВЕ	34
84	СЕКТОР ЗА ГРАЂЕВИНСКЕ ПОСЛОВЕ	10
85	СЕКТОР ЗА ИНВЕСТИЦИЈЕ	9
86	СЕКТОР ЗА ИТ И ТЕХНИЧКИ НАДЗОР ИНФРАСТРУКТУРЕ	33
87	СЕКТОР ЗА ЉУДСКЕ РЕСУРСЕ И ОПШТЕ ПОСЛОВЕ	8
88	СЕКТОР ЗА НАБАВКЕ И ЦЕНТРАЛНА СТОВАРИШТА	36
89	СЕКТОР ЗА ПЛАН,РЕСТРУКТУРИРАЊЕ И САРАДЊУ СА МФИ	6
90	СЕКТОР ЗА ПОПИС, НЕКРЕТНИНЕ И ЗАШТИТУ ЖИВОТНЕ СРЕДИНЕ	13
91	СЕКТОР ЗА ПРАВНЕ ПОСЛОВЕ	10
92	СЕКТОР ЗА РАЗВОЈ	1
93	СЕКТОР ЗА САОБРАЋАЈНЕ ПОСЛОВЕ	5
94	СЕКТОР ЗА ТЕХНИЧКО-КОЛСКЕ ПОСЛОВЕ	2
УКУПНО		1577

РАЗЛОГ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА	Запослених
СТАРОСНА ПЕНЗИЈА (ПЕТ ЗАРАДА ИЛИ ЗАКОНСКА)-(ОПЦИЈА1)	59
ПРЕВРЕМЕНА СТАРОСНА ПЕНЗИЈА-(ОПЦИЈА2)	356
ПРЕВРЕМЕНА СТАРОС.ПЕНЗИЈА(СТАЖ СА УВЕЋ.ТРАЈАЊЕМ) - (БРОЈ.ЗАРА	55
240 ЕУРА ПО ГОДИНИ СТАЖА КОД ПОСЛОДАВЦА ИЛИ ЗАКОНСКА	1107
УКУПНО	1577

У „Инфраструктура железнице Србије” а.д. 203 запосленом је отказан уговор о раду због престанка потребе за њиховим радом, односно нису отишли добровољно.

У поступку по приговорима 195 запослених је упутило приговор Тиму за приговоре од којих су:

- три усвојена обзиром да се радило о самохраним родитељима из категорије нераспоређених;
- један из категорије који не испуњавају посебне здравствене услове за обављање послова, а ради се о самохраном родитељу;
- два из категорије укинутих послова у извршној служби, а ради се о брачном другу запосленог који се пријавио за добровољни одлазак, а по критеријумима, ако су у Друштву запослена оба супружника, не могу оба бити проглашена технолошким вишком;
- 32 приговора из категорије укинутих послова у извршној служби на предлог директора Сектора ради очувања безбедности и редовитости саобраћаја.

Сви остали приговори су одбијени од стране Тима за приговоре као неосновани, с обзиром да се радило о пословима који су укинати.“

Пододељак „Сprovedене мере за оптимизацију броја запослених“, мења се гласи:

„ Сprovedене мере за оптимизацију броја запослених

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

Сходно томе, од оснивања Друштва (10.8.2015. године) до 31.5.2017. године број запослених је смањен за 1804 и то 1577 је проглашено за вишком, а 227 је отишло путем природног одлива (старосна пензија, инвалидска пензија, смрт,

отказ уговора о раду од стране запосленог и др.). Од 227 запослених, смањење од 185 запослених је реализовано у периоду између 1. јануара 2016. године и 31. децембра 2016. године.

У току 2017 закључно са 31.5.2017.год.број запослених је смањен за 31 природним одливом.

Програмом пословања за 2017.годину планиран је пријем 20 ново запослених у трећем и четвртм кварталу високо образовних техничке струке.

Одељак 4. мења се и гласи:

„4. Структура запослених у „Инфраструктура железнице Србије“ а.д.

У прилогу 1 Плана за оптимизацију броја запослених, представљене су четири табеле са подацима о запосленима у Друштву на дан 31.12.2016.године. Табела 1А представља запослене према дужини стажа осигурања и квалификационој структури, а табела 1Б број запослених по годинама старости и квалификационој структури. Табела 2А приказује запослене по дужини стажа осигурања и квалификационој структури, за мушкарце, а 2Б број запослених по годинама старости и квалификационој структури за мушкарце. Табела 3А приказује запослене по дужини стажа осигурања и квалификационој структури – жене, а табела 3Б број запослених жена по годинама старости и квалификационој структури. Табела 4 приказује систематизоване извршиоце по организационим деловима Друштва.

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

- **Старост:** 45% радне снаге је старије од 50 година а просечна старост је 49 година.
- **Степен стручне спреме:** 82% запослених има средњи степен стручне спреме или нижи, док 18% запослених има високо образовање.
- **Стаж осигурања:** 57% запослених има преко 25 година.
- **Пол:** Само 15% запослених чине жене.

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

У пододељку 5.1.1. „Природни одлив“, став 3. мења се и гласи:

У 2017. години, 7 запослених ће се пензионисати јер ће напунити 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања. У максималној могућој мери, радна места која ослободе запослени који се пензионису у 2017. години попуниће се премештајем запослених. Као резултат, како је напред наведено, прилив нових запослених ће се свести на минимум и биће строго контролисан у складу са Законом о буџетском систему који дефинише да се до 31.12.2017. године не може заснивати радни однос са новим лицима ради попуњавања слободних, односно упражњених радних места без сагласности тела Владе.

У пододељку 5.1.2. „Вишак запослених“, став 2. мења се и гласи:

- Доношење Одлуке о покретању поступка утврђивања вишка запослених - 22.08.2017.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 – 23.08.2017. године;
- Ступање на снагу Правилника о организацији и систематизацији послова – 20.11.2017. године;
- Предузимање мера за запошљавање запослених пре доношења Програма решавања вишка, у сарадњи са синдикатом и Националном службом за запошљавање (члан 154) – 25.08.2017. године;
- Утврђивање предлога Програма решавања вишка запослених – 28.08.2017. године;
- Предлог програма решавања вишка запослених послодавац пре доношења, односно осам дана од дана утврђивања предлога доставља синдикату и Националној служби за запошљавање (члан 155. став 2) – 29.08.2017. године;
- Утврђивање висине отпремнине у општем акту или Уговору о раду – 14.09.2017.године;
- Синдикат доставља мишљење у року од 15 дана од доставе предлога (члан 156. став 1), а Националне службе за запошљавање 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) – 15.09.2017. године;
- Обавештавање синдиката и Националне службе за запошљавање у вези са датим мишљењем и предлозима у року од осам дана (члан 156. став 3) – 19.09.2017. године;
- Доношење Програма решавања вишка запослених (члан 153. став 2.) са обавезном садржином прописаном Законом о раду (члан 155. став 1. тачка 7)) – 20.09.2017. 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 20.11.2017. године;

- Престанак радног односа са датумом одређеним у решењу о отказу уговора о раду (члан 185. став 5) до 20.11.2017. 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.“

У пододељку 5.3.1. „Природни одлив“, брише се текст: „До краја 2016.године 29 запослених ће напунити 65 година живота.“, и уписује текст: „До краја 2017. године 2 запослена ће напунити 65 година живота.“

У пододељку 5.3.2.1. Категорија 1.1. мења се и гласи: „Запослени који су стекли право или до 20.11.2017.године стичу право на старосну пензију“.

Потенцијални број „50“, замењује се бројем „9“.

Категорија 1.2. мења се и гласи:

Запослени који су стекли право или до 20.11.2017.године стичу право на превремену старосну пензију и испуњавају услове из табеле.

Пакет отпремнине 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 2017.
М 56г 4м – 61;	Ж 55г 8м – 57;	М40/Ж37г 6м	21
М 61 – 62;	Ж 57 – 58;	М40/Ж37г 6м	19
М 62 – 63;	Ж 58 – 59;	М40/ Ж37г 6м	16
М 63 – 64;	Ж 59 – 60;	М40/ Ж37г 6м	13
М 64 – мање од 65;	Ж 60 – мање од 61г6м;	М40/ Ж37г 6м	11
Укупно			73

Потенцијални број запослених који испуњавају услове за категорију 1.2 износи 73.“

Категорија 1.3. мења се и гласи:

„Категорија 1.3. Запослени који су стекли право или до 20.11.2017.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 отпремине 1.3 за престанак радног односа запослених из Категорије 1.3 је приказан је 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
55г 8м-56	М40/ Ж37г 6м	27
56 – 57	М40/ Ж37г 6м	24
57 – 58	М40/ Ж37г 6м	21
58 – 59	М40/ Ж37г 6м	19
59 – 60	М40/ Ж37г 6м	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.

Потенцијални број ове категорије запослених у овом тренутку није могуће исказати, с обзиром да је услове за остављавање права на пензију потребно проверити у сваком појединачном случају увидом у персонални досије и извршити проверу података у Фонду за пензијско и инвалидско осигурање.“

У пододељку 5.3.2.2. Запослени који не испуњавају услов за пензију, тачка Paket Отпремнине 2.2, број „1187“ замењује се бројем „1460“.

Уместо текста: „Процена финансијских средстава за исплату отпремнинау 2016.години“, додаје се текст: „Процена финансијских средстава за исплату отпремнина за реализацију овог Плана у 2017. години дата је у Прилогу 4.“ после чега се додаје :“ Критеријуми за утврђивање вишка запослених у железничком сектору који су 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 (прилог 5). У прилогу 5. је описан начин бодовања сваког критеријума. Критеријуми су засновани на принципу објективности и недискриминације.“

Одељак 6. мења се и гласи:

„6. 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 Одлуку о утврђивању критеријума за утврђивање вишка запослених у железничком сектору. Критеријуми који су утврђени у сарадњи са синдикатима и који се поштују приликом утврђивања вишка запослених, су транспарентни, објективни и темеље се на принципу недискриминације, а заснивају се на следећем: добровољност у кладу са програмом решавања вишка, резултатима рада, стажа осигурања, броја деце до 26 година старости према којима запослени има обавезу издржавања (Прилог 5).“

У одељку „10. Праћење смањења броја запослених“, Национални акциони план за 2016.годину, замењује се означавањем Националног акционог плана запошљавања за 2017.годину („Службени гласник РС“, број 92/16).

2. Ова Одлука је саставни део Плана оптимизације броја запослених из тачке 1. Одлуке.
3. Пречишћен текст Плана оптимизације броја запослених одштампан је уз ову одлуку.
4. За спровођење Плана оптимизације броја запослених задужују се Сектор за финансијске послове, план у анализу, Сектор за рачуноводствене послове и Сектор за људске ресурсе, правне послове и некретнине.
5. Одлуку објавити у Службеном гласнику „Железнице Србије“.
6. Одлука ступа на снагу даном доношења.

**ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ**
проф. др Небојша Бојовић

**Одлука Скупштине
„Инфраструктура железнице Србије“ а.д.
(од 19.6.2017. године)
Број: 5/2017-112/1-48**

**ПЛАН ОПТИМИЗАЦИЈЕ БРОЈА ЗАПОСЛЕНИХ
У АКЦИОНАРСКОМ ДРУШТВУ ЗА УПРАВЉАЊЕ ЈАВНОМ ЖЕЛЕЗНИЧКОМ
ИНФРАСТРУКТУРОМ „ИНФРАСТРУКТУРА ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ“, БЕОГРАД
у периоду 2016 – 2020. године
(пречишћен текст)**

1. Увод

Влада је Одлуком 05 број 023-7359/2015 од 2. јула 2015. године основала Акционарско друштво за управљање јавном железничком инфраструктуром „Инфраструктура железнице Србије“, Београд (у даљем тексту: Друштво), као друштво стипендијског 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, издавајуће уз оснивање нових акционарских друштава и уписом у регистар Агенције за привредне регистре дана 10.08.2015. године, исто је стекло својство правног лица и почело да послује.

У Друштву је у складу са Законом о железници, Законом о привредним друштвима, Законом о буџетском систему, утврђеном фискалном политиком Владе и другим прописима, утврђена пословна политика и приоритетни стратешки циљеви развоја. Друштво планира да одржи равнотежу између прихода и расхода, тј. тежиће повећању оперативне и финансијске ефикасности железничке инфраструктуре. Друштво ће користити средства на економичан и рационалан начин, у циљу смањења трошкова и повећања продуктивности железничке инфраструктуре, и постепеног повећавања ефикасности и продуктивности свог пословања. То ће се спровести кроз модернизацију управљања, као и кроз План оптимизације броја запослених.

Смањење броја запослених у Друштву које је потребно реализовати у периоду 2016-2020. година је један од најважнијих сегмената наставка процеса реструктурирања како би се унапредила ефикасност Друштва и како би се оно позиционирало за пружање услуга високог квалитета. 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 усвојила Радна група за управљање процесом реформе железнице Србије, дана 15.10.2015. године, предвидела смањење броја запослених у „Инфраструктура железнице Србије“ а.д. у периоду 2016-2020. година за 3573.

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

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

2. Циљеви

У оквиру циљева који се односе на реструктурирање јавних предузећа и друштава капитала, а који одређују и оквире пословања „Инфраструктура железнице Србије“ а.д., најважни су:

- наставак процеса реструктурирања Друштва;
- повећање пословне ефикасности и јачање финансијске дисциплине;
- смањење броја запослених ради довођења на оптималан број запослених који су неопходни за функционисање система и унапређење продуктивности;
- техничка и 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 броја запослених (у даљем тексту: План)

Циљеви оптимизације броја запослених у „Инфраструктура железнице Србије“ а.д. су:

- смањење директних и индиректних трошкова запослених, као један од елемената унапређења ефикасности, како би се обезбедила одрживост Друштва у дугорочном периоду;

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

Реализација Плана ће се спровести узимајући у обзир следеће принципе:

- Напред поменути „Финални извештај“ усвојен од стране Радне групе за управљање процесом реформе железнице Србије, дана 15.10.2015. године којим се дефинишу препоруке за унапређивање институционалне и оперативне ефикасности железничког сектора. План ће се реализовати у току периода 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.

2.1. Реализација оптимизације за 2016

У складу са програмом решавања вишка запослених у Акционарском друштву за управљање јавном железничком инфраструктуром којима је отказан Уговор о раду, због престанка потребе за њиховим радом, уз исплату отпремнине је 1577, од чега се 1374 запослених добровољно пријавило.

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	Запослени који испуњавају услов за превремену старосну пензију	Запослени који не испуњавају услов за пензију
59	411	1107
1577		

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

СТАЖ (СТАРОСТ)	УКУПНО ЗАПОСЛЕНИХ	К В А Л И Ф И К А Ц И О Н А С Т Р У К Т У Р А							
		НИЖА	КВ	СРЕДЊА	ВКВ	ВИША	ВИСОКА	ВИСОКА	ВИСОКА
		I	III	IV	V	VI	VII – 1	VII - 2	VII - 3
А – СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ – СТАЖ ОСИГУРАЊА									
До 5 год.	1	0	0	0	0	1	0	0	0
6 – 10	13	2	0	5	0	2	1	3	0
11 – 15	12	1	3	2	1	0	0	5	0
16 – 20	54	15	17	15	2	0	2	3	0
21 – 25	58	20	7	22	4	3	1	1	0
26 – 30	128	42	15	46	3	3	5	12	2
31 – 35	265	101	25	85	4	13	1	35	1
36 – 40	845	373	105	260	43	28	2	34	0
Преко 40	201	93	20	61	14	9	0	4	0
У К У П Н О	1577	647	192	496	71	59	12	97	3
Б – СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ГОДИНАМА СТАРОСТИ									
Преко 60	695	257	69	220	30	44	1	74	0
56 – 60	489	217	67	152	30	8	2	11	2
51 – 55	197	105	20	65	1	0	3	2	1
46 – 50	105	40	15	35	5	3	2	5	0
41 – 45	57	19	14	16	3	2	2	1	0
36 – 40	21	6	7	4	1	0	1	2	0
31 – 35	10	3	0	2	1	2	0	2	0
26 – 30	3	0	0	2	0	0	1	0	0
21 – 25	0	0	0	0	0	0	0	0	0
До 20 год.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
У К У П Н О	1577	647	192	496	71	59	12	97	3

Полна структура запослених којима је отказан уговор о раду, због престанка потребе за њиховим радом, уз исплату отпремнице	
Мушкарци	Жене
1391	186
1577	

Преглед послова које су запослени обављали за чијим је радом престала потреба:

Ред. број	Назив послова	Број отишлих
1	ЧИСТАЧ СКРЕТНИЦА	20
2	ЧУВАР ПРЕЛАЗА	33
3	ЧУВАР ПРУГЕ	66
4	ЧУВАР У ОЈ	5
5	ШЕФ ДЕОНИЦЕ ЗА ГОРЊИ И ДОЊИ СТРОЈ	1
6	ШЕФ ДЕОНИЦЕ ЗА ТТ	1
7	ШЕФ ОЈ ДЕОНИЦЕ	1
8	ШЕФ ОЈ ДЕОНИЦЕ ЗА ЕЕП	3
9	ШЕФ ОЈ ДЕОНИЦЕ ЗА КМ	4
10	ШЕФ ОЈ ДЕОНИЦЕ ЗА РП	1
11	ШЕФ ОЈ ДЕОНИЦЕ ЗА СС	3
12	ШЕФ ОЈ ДЕОНИЦЕ ЗА СС ДИСПЕЧЕРЕ	1
13	ШЕФ ОЈ ДЕОНИЦЕ ЗА ТТ	4
14	ШЕФ ОЈ ЕЕД	1
15	ШЕФ ОЈ ПРУЖНЕ ДЕОНИЦЕ	10
16	ШЕФ ОЈ ЗА ЕТП	1
17	ШЕФ СС ДЕОНИЦЕ	1
18	ШЕФ СТАНИЦЕ	3
19	ШЕФ СТАНИЦЕ(ДЕЖУРА)	8
20	ШЕФ ТОЈ ЗА ЕЕП	1
21	ШЕФ ТОЈ ЗА КМ И ЕЕП	1
22	ДИСПЕЧЕР ТКС	3
23	ЕЛЕКТРОМЕХАНИЧАР ЗА ТТ	1
24	ЕЛЕКТРОМЕХАНИЧАР ЗА ЕЕП	1
25	ЕЛЕКТРОМЕХАНИЧАР ЗА КМ	5
26	ЕЛЕКТРОМЕХАНИЧАР ЗА СС	6
27	ЕЛЕКТРОМЕХАНИЧАР ЗА ТТ	11
28	ГЛАВНИ ДИСПЕЧЕР	4
29	ГЛАВНИ ЕЕ ДИСПЕЧЕР	1
30	ГЛАВНИ ЕЛЕКТРОМЕХАНИЧАР ЗА СС	1
31	ГЛАВНИ РУКОВОАОЦ И ВОЂА РАДОВА НА МАШИНИ	5
32	МАНЕВРИСТА	71
33	НАДЗОРНИ СКРЕТНИЧАР	45
34	НАДЗОРНИ ТЕЛЕГРАФИСТА	2
35	НАДЗОРНИК ПРЕГЛЕДАЧА КОЛА	10
36	НАДЗОРНИК ЗА СС	1
37	НЕРАСПОРЕЂЕН	152
38	ОПЕРАТИВНИ ПОМОЋНИК ШЕФА СТАНИЦЕ	2
39	ОПЕРАТОР НА ЛОКАЛНОЈ ПОСТАВНИЦИ	6
40	ОРГАНИЗАТОР ОПЕРАТИВНИХ ПОСЛОВА У ТКП-У	1

41	ОТПРАВНИК ВОЗОВА	98
42	ПОМОЋНИК ШЕФА ОЈ ПРУЖНЕ ДЕОНИЦЕ	3
43	ПОМОЋНИК ШЕФА СЕКЦИЈЕ	6
44	ПОМОЋНИК ШЕФА СТАНИЦЕ	6
45	ПОСЛОВОЋА ПОМОЋНОГ ВОЗА	2
46	ПОСЛОВОЋА ЗА БЕП	9
47	ПОСЛОВОЋА ЗА КМ	4
48	ПОСЛОВОЋА ЗА РП	2
49	ПОСЛОВОЋА ЗА СС	21
50	ПОСЛОВОЋА ЗА ТТ	14
51	ПРЕГЛЕДАЧ КОЛА У ОСТАЛИМ СТАНИЦАМА	2
52	ПРЕГЛЕДАЧ КОЛА У СТАНИЦИ ДРУГОГ РАНГА	18
53	ПРЕГЛЕДАЧ КОЛА У СТАНИЦИ ПРВОГ РАНГА	28
54	ПРУЖНИ РАДНИК	56
55	ПУТУЈУЋИ КОНТРОЛОР ТКС	2
56	РАСПОРЕДНИ РАДНИК	1
57	РУКОВАЛАЦ - ВОЋА ПОСЛА ЗА КМ	7
58	РУКОВАЛАЦ ГРАЂЕВИНСКИХ МАШИНА	4
59	РУКОВАЛАЦ ХИДРАУЛИЧНОМ ОПРЕМОМ	1
60	РУКОВАЛАЦ ЛАКОМ ПРУЖНОМ МЕХАНИЗАЦИЈОМ	102
61	РУКОВАЛАЦ МАШИНЕ ЗА МАШИНСКО РЕГУЛИСАЊЕ КОЛОСЕКА	1
62	РУКОВАЛАЦ МАШИНЕ ЗА ПЛАНИРАЊЕ ЗАСТОРНЕ ПРИЗМЕ	1
63	РУКОВАЛАЦ МАШИНЕ ЗА ПЛАНИРАЊЕ ЗАСТОРНЕ ПРИЗМЕ И МАШИНЕ	1
64	РУКОВАЛАЦ МАШИНЕ ЗА РЕГУЛИСАЊЕ КОЛОСЕКА ПО СМЕРУ И НИВ	2
65	РУКОВАЛАЦ МАНЕВРЕ	41
66	РУКОВАЛАЦ ЗА КМ	6
67	РУКОВАОЦ ЗА КМ	1
68	САОБРАЋАЈНИ ДИСПЕЧЕР БЕОВОЗА	1
69	САОБРАЋАЈНИ ДИСПЕЧЕР	4
70	САОБРАЋАЈНИ КОНТРОЛОР	2
71	СКРЕТНИЧАР	135
72	СС ДИСПЕЧЕР	2
73	СТАРИЈИ ДИСПЕЧЕР	5
74	ТЕЛЕФОНИСТА	2
75	ТЕЛЕГРАФИСТА	2
76	ТЕЛЕГРАФИСТА - ТЕЛЕПРИНТЕРИСТА	14
77	ТЕЛЕГРАФИСТА НА ОМНИБУСУ	10
78	ТЕЛЕГРАФИСТА ТЕЛЕПРИНТЕРИСТА НА ОМНИБУСУ	1
79	ТК ДИСПЕЧЕР	7
80	ВОЋА ПРУЖНИХ РАДОВА	17

81	ВОЂА ПРУЖНИХ РАДОВА ЗА ОПРАВКУ СКРЕТНИЦА	1
82	ВОЂА ПРУЖНИХ РАДОВА	4
83	ВОЗАЧ МОТОРНОГ ПРУЖНОГ ВОЗИЛА	18
84	ЗАМЕНИК ШЕФА ОЈ ДЕОНИЦЕ	2
85	ЗАМЕНИК ШЕФА ОЈ ПРУЖНЕ ДЕОНИЦЕ	3
86	ТЕХНИЧКО АДМИНИСТРАТИВНИ ПОСЛОВИ	411
УКУПНО		1577

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

Ред. број	Назив послова	Број отишлих
1	ЦЕНТАР ЗА УНУТРАШЊУ БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТУ	9
2	КАБИНЕТ ГЕНЕРАЛНОГ ДИРЕКТОРА	1
3	О.Ц. ЗА МЕХАНИЗОВАНО ОДРЖ. ЖЕЛЕЗНИЧКИХ ПРУГА	26
4	ОЦ ЗА ЕТП БЕОГРАД	40
5	ОЦ ЗА ЕТП КОСОВО ПОЉЕ	2
6	ОЦ ЗА ЕТП КРАЉЕВО	16
7	ОЦ ЗА ЕТП НИШ	44
8	ОЦ ЗА ЕТП НОВИ САД	25
9	ОЦ ЗА ЕТП ПОЖЕГА	23
10	ОЦ ЗА ОПЕРАТИКУ БЕОГРАД	4
11	ОЦ ЗА ОПЕРАТИКУ НИШ	4
12	ОЦ ЗА ОПЕРАТИКУ ПОЖЕГА	4
13	ОЦ ЗА САОБРАЋАЛНЕ ПОСЛОВЕ КОСОВО ПОЉЕ	2
14	ОЦ ЗА СП БЕОГРАД	60
15	ОЦ ЗА СП КРАЉЕВО	66
16	ОЦ ЗА СП ЛАПОВО	58
17	ОЦ ЗА СП НИШ	55
18	ОЦ ЗА СП НОВИ САД	40
19	ОЦ ЗА СП ПАНЧЕВО	19
20	ОЦ ЗА СП ПОЖАРЕВАЦ	23
21	ОЦ ЗА СП РУМА	27
22	ОЦ ЗА СП СУБОТИЦА	70
23	ОЦ ЗА СП УЖИЦЕ	49
24	ОЦ ЗА СП ЗАЈЕЧАР	36
25	ОЦ ЗА СП ЗРЕЊАНИН	30
26	ОЦ ЗА ТЕХНИЧКО КОЛСКЕ ПОСЛОВЕ БЕОГРАД	16
27	ОЦ ЗА ТЕХНИЧКО КОЛСКЕ ПОСЛОВЕ НИШ	21
28	ОЦ ЗА ТЕХНИЧКО КОЛСКЕ ПОСЛОВЕ НОВИ САД	5
29	ОЦ ЗА ТЕХНИЧКО КОЛСКЕ ПОСЛОВЕ ПОЖЕГА	13
30	ОЦ ЗА ТЕХНИЧКО КОЛСКЕ ПОСЛОВЕ РУМА	5
31	ОЦ ЗА ТЕХНИЧКО КОЛСКЕ ПОСЛОВЕ СУБОТИЦА	7
32	ОЦ ЗА ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОСЛОВЕ БЕОГРАД	13
33	ОЦ ЗА ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОСЛОВЕ КОСОВО ПОЉЕ	1
34	ОЦ ЗА ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОСЛОВЕ КРАЉЕВО	5
35	ОЦ ЗА ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОСЛОВЕ ЛАПОВО	8
36	ОЦ ЗА ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОСЛОВЕ НИШ	5
37	ОЦ ЗА ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОСЛОВЕ НОВИ САД	8

38	ОЦ ЗА ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОСЛОВЕ ПАНЧЕВО	5
39	ОЦ ЗА ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОСЛОВЕ ПОЖАРЕВАЦ	3
40	ОЦ ЗА ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОСЛОВЕ РУМА	2
41	ОЦ ЗА ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОСЛОВЕ СУБОТИЦА	3
42	ОЦ ЗА ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОСЛОВЕ УЖИЦЕ	2
43	ОЦ ЗА ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОСЛОВЕ ЗАЈЕЧАР	2
44	ОЦ ЗА ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОСЛОВЕ ЗРЕЊАНИН	3
45	ОЦ ЗОП БЕОГРАД	21
46	ОЦ ЗОП КОСОВО ПОЉЕ	6
47	ОЦ ЗОП КРАЉЕВО	53
48	ОЦ ЗОП НИШ	56
49	ОЦ ЗОП НОВИ САД	20
50	ОЦ ЗОП ПАНЧЕВО	17
51	ОЦ ЗОП ПАРАЋИН	33
52	ОЦ ЗОП ПОЖАРЕВАЦ	23
53	ОЦ ЗОП СРЕМСКА МИТРОВИЦА	28
54	ОЦ ЗОП СУБОТИЦА	21
55	ОЦ ЗОП УЖИЦЕ	54
56	ОЦ ЗОП ВАЉЕВО	22
57	ОЦ ЗОП ЗАЈЕЧАР	28
58	ОЦ ЗОП ЗРЕЊАНИН	21
59	ОЈ ЕТП РУМА	20
60	ОЈ ЕТП СУБОТИЦА	17
61	ОЈ ЗА ЕТП ЛАПОВО	16
62	ОЈ ЗА ЕТП ПАНЧЕВО	6
63	ОЈ ЗА ЕТП ПОЖАРЕВАЦ	2
64	ОЈ ЗА ЕТП ЗАЈЕЧАР	7
65	ОЈ ЗА ЕТП ЗРЕЊАНИН	9
66	ОЈ ЗА ТЕХНИЧКО КОЛСКЕ ПОСЛОВЕ КРАЉЕВО	12
67	ОЈ ЗА ТЕХНИЧКО КОЛСКЕ ПОСЛОВЕ ЛАПОВО	10
68	ОЈ ЗА ТЕХНИЧКО КОЛСКЕ ПОСЛОВЕ ПАНЧЕВО	4
69	ОЈ ЗА ТЕХНИЧКО КОЛСКЕ ПОСЛОВЕ ПОЖАРЕВАЦ	6
70	ОЈ ЗА ТЕХНИЧКО КОЛСКЕ ПОСЛОВЕ ЗАЈЕЧАР	4
71	ОЈ ЗА ТЕХНИЧКО КОЛСКЕ ПОСЛОВЕ ЗРЕЊАНИН	14
72	СЕКЦИЈА ЗА ИНФРАСТРУКТУРУ ЧВОРА БЕОГРАД	1
73	СЕКЦИЈА ЗА ИНФРАСТРУКТУРУ ЧВОРА КРАЉЕВО	2
74	СЕКЦИЈА ЗА ИНФРАСТРУКТУРУ ЧВОРА НОВИ САД	2
75	СЕКЦИЈА ЗА ИНФРАСТРУКТУРУ ЧВОРА ПАНЧЕВО	1
76	СЕКЦИЈА ЗА ИНФРАСТРУКТУРУ ЧВОРА ПОЖАРЕВАЦ	2
77	СЕКЦИЈА ЗА ИНФРАСТРУКТУРУ ЧВОРА СУБОТИЦА	2
78	СЕКЦИЈА ЗА ИНФРАСТРУКТУРУ ЧВОРА УЖИЦЕ	2

79	СЕКЦИЈА ЗА ИНФРАСТРУКТУРУ ЧВОРА ЗАЈЕЧАР	1
80	СЕКЦИЈА ЗА ИНФРАСТРУКТУРУ ЧВОРА ЗРЕЊАНИН	1
81	СЕКРЕТАРИЈАТ СКУПШТИНЕ И ОДБОРА ДИРЕКТОРА	1
82	СЕКТОР ЗА ЕЛЕКТРОТЕХНИЧКЕ ПОСЛОВЕ	5
83	СЕКТОР ЗА ФИНАНСИЈСКО-РАЧУНОВОДСТВЕНЕ ПОСЛОВЕ	34
84	СЕКТОР ЗА ГРАЂЕВИНСКЕ ПОСЛОВЕ	10
85	СЕКТОР ЗА ИНВЕСТИЦИЈЕ	9
86	СЕКТОР ЗА ИТ И ТЕХНИЧКИ НАДЗОР ИНФРАСТРУКТУРЕ	33
87	СЕКТОР ЗА ЉУДСКЕ РЕСУРСЕ И ОПШТЕ ПОСЛОВЕ	8
88	СЕКТОР ЗА НАБАВКЕ И ЦЕНТРАЛНА СТОВАРИШТА	36
89	СЕКТОР ЗА ПЛАН,РЕСТРУКТУРИРАЊЕ И САРАДЊУ СА МФИ	6
90	СЕКТОР ЗА ПОПИС, НЕКРЕТНИНЕ И ЗАШТИТУ ЖИВОТНЕ СРЕДИНЕ	13
91	СЕКТОР ЗА ПРАВНЕ ПОСЛОВЕ	10
92	СЕКТОР ЗА РАЗВОЈ	1
93	СЕКТОР ЗА САОБРАЋАЈНЕ ПОСЛОВЕ	5
94	СЕКТОР ЗА ТЕХНИЧКО-КОЛСКЕ ПОСЛОВЕ	2
УКУПНО		1577

РАЗЛОГ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА	Запослених
СТАРОСНА ПЕНЗИЈА (ПЕТ ЗАРАДА ИЛИ ЗАКОНСКА)-(ОПЦИЈА1)	59
ПРЕВРЕМЕНА СТАРОСНА ПЕНЗИЈА-(ОПЦИЈА2)	356
ПРЕВРЕМЕНА СТАРОС.ПЕНЗИЈА(СТАЖ СА УВЕЋ.ТРАЈАЊЕМ) - (БРОЈ.ЗАРА	55
240 ЕУРА ПО ГОДИНИ СТАЖА КОД ПОСЛОДАВЦА ИЛИ ЗАКОНСКА	1107
УКУПНО	1577

У „Инфраструктури железнице Србије” а.д. 203 запосленом је отказан уговор о раду због престанка потребе за њиховим радом, односно нису отишли добровољно.

У поступку по приговорима 195 запослених је упутило приговор Тиму за приговоре од којих је су:

- три усвојена обзиром да се радило о самохраним родитељима из категорије нераспоређених;
- један из категорије који не испуњавају посебне здравствене услове за обављање послова, а ради се о самохраном родитељу;
- два из категорије укинутих послова у извршној служби, а ради се о брачном другу запосленог који се пријавио за добровољни одлазак, а по критеријумима, ако су у Друштву запослена оба супружника, не могу оба бити проглашена технолошким вишком;
- 32 приговора из категорије укинутих послова у извршној служби на предлог директора Сектора ради очувања безбедности и редовитости саобраћаја.

Сви остали приговори су одбијени од стране Тима за приговоре као неосновани, обзиром да се радило о пословима који су укинати.

Спроведене мере за оптимизацију броја запослених

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

Сходно томе, од оснивања Друштва (10.08.2015. године) до 31.05.2017. године број запослених је смањен за 1804 и то 1577 је проглашено за вишком, а 227 је отишло путем природног одлива (старосна пензија, инвалидска пензија,

смрт, отказ уговора о раду од стране запосленог и др.). Од 227 запослених, смањење од 185 запослених је реализовано у периоду између 1. јануара 2016. године и 31. децембра 2016. године.

У току 2017 закључно са 31.05.2017.год.број запослених је смањен за 31 природним одливом.

Програмом пословања за 2017.годину планиран је у трећем и четвртм кварталу пријем 20 високо образованих запослених, техничке струке.

3. Планирана оптимизација броја запослених

У складу са Програмом пословања за 2016. годину и на основу предвиђеног броја запослених до 2020. године, који је препоручен у Финалном извештају, чије налазе је усвојила Радна група за управљање процесом реформе железнице Србије, дана 15.10.2015. године, број запослених ће бити смањен за 3.573 у периоду 2016. - 2020. године.

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

	2016	2017	2018	2019	2020
Планирани број запослених на почетку године	9720	7962	6331	6251	6185
Планирано смањење броја запослених	1758	1.631	80	66	38
Планирани број запослених на крају године	7962	6331	6251	6185	6147

Очекује се да до краја 2020. године трошкови за запослене у Друштву буду смањени за око 39 % у поређењу са нивоом тих трошкова из 2015. године. То ће се одразити у облику укупне уштеде у периоду 2016.-2020. године у износу од око 9,6 милијарди динара. Очекује се да трошак за отпремнине не пређе износ од 2,59 милијарди динара.

4. Структура запослених у „Инфраструктура железнице Србије” а.д.

У прилогу 1 Плана за оптимизацију броја запослених, представљене су четири табеле са подацима о запосленима у Друштву на дан 31.12.2016.године. Табела 1А представља запослене према дужини стажа осигурања и квалификационој структури, а табела 1Б број запослених по годинама старости и квалификационој структури. Табела 2А приказује запослене по дужини стажа осигурања и квалификационој структури, за мушкарце, а 2Б број запослених по годинама старости и квалификационој структури за мушкарце. Табела 3А приказује запослене по дужини стажа осигурања и квалификационој структури – жене, а табела 3Б број запослених жена по годинама старости и квалификационој структури. Табела 4 приказује систематизоване извршиоце по организационим деловима Друштва.

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

- **Старост:** 45% радне снаге је старије од 50 година а просечна старост је 49 година.
- **Степен стручне спреме:** 82% запослених има средњи степен стручне спреме или нижи, док 18% запослених има високо образовање.
- **Стаж осигурања:** 57% запослених има преко 25 година.
- **Пол:** Само 15% запослених чине жене. У прилогу 2 приказан је број и пол запослених који испуњавају услове за пензију у периоду 2016. – 2020.година, на основу података Сектора за ИТ Друштва.

5. Оптимизација броја запослених

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

5.1 Начини за оптимизацију броја запослених

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

За оптимизацију броја запослених ће се користити два начина:

I. природни одлив

II. утврђивање вишка запослених у складу са чланом 153. -160. и чланом 179. став 5. тачка 1) 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 пензију када наврше 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања или када стекну 45 година стажа осигурања. Изузетно, када запослена жена има најмање 15 година стажа осигурања, стиче право на пензију у 2016. са 61 годином, у 2017. са 61 годином и шест месеци, у 2018. са 62 године, у 2019. са 62 године и 6 месеци, а у 2020. са 63 година живота.

У 2017. години, 7 запослених ће се пензионисати јер ће напунити 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања. У максималној могућој мери, радна места која ослободе запослени који се пензионишу у 2017. години попуниће се премештајем запослених. Као резултат, како је напред наведено, прилив нових запослених ће се свести на минимум и биће строго контролисан у складу са Законом о буџетском систему који дефинише да се до 31.12.2017. године не може заснивати радни однос са новим лицима ради попуњавања слободних, односно упражњених радних места без сагласности тела Владе.

5.1.2. Вишак запослених

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

Поступак за утврђивање вишка запослених састоји се од следећих активности:

- Доношење Одлуке о покретању поступка утврђивања вишка запослених – 22.08.2017. 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 – 23.08.2017. године;
- Ступање на снагу Правилника о организацији и систематизацији послова – 20.11.2017. године;
- Предузимање мера за запошљавање запослених пре доношења Програма решавања вишка, у сарадњи са синдикатом и Националном службом за запошљавање (члан 154.) – 25.08.2017. године;
- Утврђивање предлога Програма решавања вишка запослених – 28.08.2017. године;
- Предлог програма решавања вишка запослених послодавац пре доношења, односно осам дана од дана утврђивања предлога доставља синдикату и Националној служби за запошљавање (члан 155. став 2) – 29.08.2017. године;
- Утврђивање висине отпремнине у општем акту или Уговору о раду – 14.09.2017. године;
- Синдикат доставља мишљење у року од 15 дана од доставе предлога (члан 156. став 1), а Националне службе за запошљавање истом року доставља предлог мера у циљу да се спречи или на најмању меру смањи број отказа уговора о раду, односно обезбеди преквалификација, доквалификација, samozapoшљавање и друге мере запошљавања вишка запослених (члан 156. став 2) – 15.09.2017. године;
- Обавештавање синдиката и Националне службе за запошљавање у вези са датим мишљењем и предлозима у року од осам дана (члан 156. став 3.) – 19.09.2017. године;
- Доношење Програма решавања вишка запослених (члан 153. став 2) са обавезном садржином прописаном Законом о раду (члан 155. став 1. тачка 7)) – 20.09.2017. 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 (чл. 158. и чл. 179. став 5. тачка 1)) пре отказа уговора о раду – до 20.11.2017. године;
- Престанак радног односа са датумом одређеним у решењу о отказу уговора о раду (члан 185. став 5) до 20.11.2017. године;
- Остваривање права за случај незапослености код Националне службе за запошљавање под условима и на начин утврђен Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености – у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

5.2. Временска динамика реализације

Гантограм за процедуру престанка радног односа (Прилог 3)

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

5.3.1. Природни одлив

До краја 2017. године 2 запослена ће напунити 65 година живота. Овој групи запослених припада отпремнина у складу са чланом 92. Колективног уговора, јер је основ за престанак радног односа члан 175. став 1. тачка 2) Закона о раду.

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

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

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

5.3.2.1. Запослени који испуњавају услов за пензију

Категорија 1.1: Запослени који су стекли право или до 20.11.2017.године стичу право на старосну пензију у складу са чланом 19, 19а. и 20 Закона о пензијском и инвалидском осигурању („Сл.гласник РС“, бр.34/03, 64/04 – одлука УСР, 84/04-др.закон, 85/05, 101/05-др.закон, 63/06-одлука УСР, 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.

Потенцијални број је 9 запослених.

Категорија 1.2: Запослени који су стекли право или до 20.11.2017. 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 2017.
М 56г 4м – 61; Ж 55г 8м – 57;	М40/Ж37г 6м	21	26
М 61 – 62; Ж 57 – 58;	М40/Ж37г 6м	19	15
М 62 – 63; Ж 58 – 59;	М40/ Ж37г 6м	16	14
М 63 – 64; Ж 59 – 60;	М40/ Ж37г 6м	13	11
М 64 –мање од 65; Ж 60 – мање од 61г6м;	М40/ Ж37г 6м	11	7
Укупно			73

Потенцијални број запослених који испуњавају услове за категорију 1.2 износи 73.

Категорија 1.3: Запослени који су стекли право или до 20.11.2017. 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.

Године живота	Стаж осигурања, рачунајући и стаж осигурања са увећаним трајањем	Број бруто зарада
55г8м-56г	М40/ Ж37г 6м	27
56 – 57	М40/ Ж37г 6м	24
57 – 58	М40/ Ж37г 6м	21
58 – 59	М40/ Ж37г 6м	19
59 – 60	М40/ Ж37г 6м	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.

Потенцијални број ове категорије запослених у овом тренутку није могуће исказати, с обзиром да је услове за остављавање права на пензију потребно проверити у сваком појединачном случају увидом у персонални досије и извршити проверу података у Фонду за пензијско и инвалидско осигурање.

5.3.2.2. Запослени који не испуњавају услов за пензију

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

Пакет отпремнине 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 отпремнине 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 отпремнине утврђене Законом о раду.

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

Процењује се да је број запослених који треба да буду вишак по основу Категорије 2 - 1460 (уз претпоставку да ни један запослени из Категорије 1.3 неће бити вишак). У мери у којој се запослени из Категорије 1.3 определе за програм отпремнина, број запослених из Категорије 2 ће се смањити.

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

Процена финансијских средстава за исплату отпремнина за реализацију овог Плана у 2017. години дата је у Прилогу 4.

Критеријуми за утврђивање вишка запослених у железничком сектору који су 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 (прилог 5). У прилогу 5. је описан начин бодовања сваког критеријума. Критеријуми су засновани на принципу објективности и недискриминације.“

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 и који се поштују приликом утврђивања вишка запослених, су транспарентни, објективни и темеље се на принципу недискриминације, а заснивају се на следећем: добровољност у складу са програмом решавања вишка, резултатима рада, стажа осигурања, броја деце до 26 година старости према којима запослени има обавезу издржавања (Прилог 5). „

7. Управљање процесом

Одговорност за спровођење поступка сноси Одбор директора, уз помоћ директора Сектора за људске ресурсе, правне послове и некретнине, директора Сектора за финансијске послове, план и анализу, директора Сектора за рачуноводствене послове и директора Сектора за информационе технологије.

Стране надлежне за различите активности по основним фазама су:

- Доношење Плана оптимизације броја запослених који дефинише критеријуме и услове за престанак радног односа, и друге битне елементе за спровођење поступка – Скупштина Друштва;
- Доношење Одлуке о покретању поступка утврђивања вишка запослених – Одбор директора
- Објављивање огласа за пријаву запослених за престанак радног односа уз исплату отпремнине – Сектор за људске ресурсе, правне послове и некретнине,
- Информисање запослених о свим аспектима престанка радног односа уз исплату отпремнина, пружање информација запосленима о поступку престанка радног односа уз различите опције пакета отпремнина и пружање информација о

могућностима за поновно запослење у складу са програмима Националне службе за запошљавање – шефови секција, деоница и пружних деоница у сарадњи са директорима Сектора, Директори Центара, Сектора за људске ресурсе, правне послове и некретнине, и Група за подршку запосленима;

- Прикупљање поднетих пријава за престанак радног односа и понуда обрачунатих износа отпремнине за сваког запосленог коме престаје радни однос – Сектор за људске ресурсе, правне послове и некретнине, Сектор за финансијске послове, план и анализу, Сектор за рачуноводствене послове
- Потврда од стране извршних директора да су сагласни са пријавом запосленог у складу са критеријумима – извршни директори у координацији са Сектор за људске ресурсе, правне послове и некретнине;
- Избор преосталих запослених за испуњење циља за решавање смањења броја запослених на основу критеријума за утврђивање вишка запослених – непосредни руководиоци организационог дела, извршни директори;
- Израда решења о престанку радног односа уз исплату отпремнине и обрачун висине отпремнине – Сектор за људске ресурсе, правне послове и некретнине, Сектор за финансијске послове, план и анализу, Сектор за рачуноводствене послове
- Исплата отпремнине запосленима којима је престао радни однос – Сектор за финансијске послове, план и анализу, Сектор за рачуноводствене послове

У циљу подршке у горе описаном процесу, формираће се Група за подршку запосленима као и Тим за приговоре запослених. Група за подршку ће се састојати од представника репрезентативних синдиката, Сектор за људске ресурсе, правне послове и некретнине, Сектор за финансијске послове, план и анализу, Сектор за рачуноводствене послове.

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

Приговори ће се решавати према следећој процедури:

- Објављивање процедуре којом ће бити дефинисан поступак приговора запослених,
- Пријем приговора – запослени могу поднети приговор у року од осам дана од дана 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 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.

9. Додатна помоћ запосленима

У случају престанка радног односа у складу са чланом 179. став 5. тачка 1) Закона о раду запосленом који испуњава услове за пензију прописане Законом о пензијском и инвалидском осигурању, не припада накнада као незапосленом лицу 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

Сектор за људске ресурсе, правне послове и некретнине ће припремити извештај за Одбор директора о: (I) броју запослених (II) анализа 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.).

Националним акционим планом запошљавања за 2017. годину („Службени гласник РС“, број 92/16), утврђене су мере активне политике запошљавања које ће се спроводити током 2016. године. 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**
проф. др Небојша Бојовић

ПРИЛОГ 1

Табела 1: Запослени по годинама стажа осигурања и нивоу образовања и по годинама старости и нивоу образовања на дан 31.12.2016. године

СТАЖ	УКУПНО ЗАПОСЛЕНИХ	КВАЛИФИКАЦИОНА СТРУКТУРА							
		НИЖА	КВ	СРЕДЊА	ВКВ	ВИША	ВИСОКА	ВИСОКА	ВИСОКА
		I	III	IV	V	VI	VII – 1	VII - 2	VII - 3
		А – СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ДУЖИНИ РАДНОГ СТАЖА							
До 5 год.	138	20	23	54	0	6	8	27	0
6 – 10	418	21	51	199	5	26	33	83	0
11 – 15	401	25	50	174	7	27	31	85	2
16 – 20	1123	214	215	422	28	50	62	132	0
21 – 25	1340	276	220	563	30	50	46	150	5
26 – 30	1713	419	203	769	47	94	49	126	6
31 – 35	2070	599	203	912	67	99	34	150	6
36 – 40	732	270	97	269	28	35	9	21	3
Преко 40	27	12	1	7	1	4	0	2	0
УКУПНО	7962	1856	1063	3369	213	391	272	776	22
СТАРОСТ	УКУПНО ЗАПОСЛЕНИХ	Б – СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ГОДИНАМА СТАРОСТИ							
Преко 60	272	55	25	87	4	31	7	59	4
56 – 60	1301	296	122	541	53	97	21	163	8
51 – 55	2003	584	235	830	62	104	41	141	6
46 – 50	1916	484	234	887	37	66	57	149	2
41 – 45	1334	322	259	489	35	39	61	127	2
36 – 40	671	78	122	294	16	38	41	82	0
31 – 35	345	19	40	189	6	15	35	41	0
26 – 30	109	16	26	44	0	1	8	14	0
21 – 25	11	2	0	8	0	0	1	0	0
До 20 год.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
УКУПНО	7962	1856	1063	3369	213	391	272	776	22

Табела 2: Мушкарци по годинама стажа осигурања и нивоу образовања и по годинама старости и нивоу образовања на дан 31.12.2016. године

СТАЖ	УКУПНО ЗАПОСЛЕНИХ	КВАЛИФИКАЦИОНА СТРУКТУРА							
		НИЖА	КВ	СРЕДЊА	ВКВ	ВИША	ВИСОКА	ВИСОКА	ВИСОКА
		I	III	IV	V	VI	VII - 1	VII - 2	VII - 3
		А – СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ДУЖИНИ РАДНОГ СТАЖА							
До 5 год.	110	19	23	45	0	5	5	13	0
6 – 10	296	21	49	144	4	18	21	39	0
11 – 15	299	25	48	132	7	16	21	49	1
16 – 20	913	211	207	318	25	30	44	78	0
21 – 25	1098	274	214	434	28	33	25	88	2
26 – 30	1468	413	193	631	46	64	33	84	4
31 – 35	1818	592	195	781	65	63	28	91	3
36 – 40	710	270	97	254	28	31	9	19	2
Преко 40	27	12	1	7	1	4	0	2	0
УКУПНО	6739	1837	1027	2746	204	264	186	463	12
СТАРОСТ	УКУПНО ЗАПОСЛЕНИХ	Б – СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ГОДИНАМА СТАРОСТИ							
Преко 60	253	52	25	84	4	30	6	49	3
56 – 60	1106	289	119	466	52	69	16	91	4
51 – 55	1760	580	224	708	60	63	30	91	4
46 – 50	1607	482	225	696	36	37	39	92	0
41 – 45	1127	321	250	384	31	25	40	75	1
36 – 40	524	76	118	223	16	27	26	38	0
31 – 35	266	19	40	145	5	12	24	21	0
26 – 30	87	16	26	33	0	1	5	6	0
21 – 25	9	2	0	7	0	0	0	0	0
До 20 год.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
УКУПНО	6739	1837	1027	2746	204	264	186	463	12

Табела 3: Жене по годинама стажа осигурања и нивоу образовања по годинама старости и нивоу образовања на дан 31.12.2016. године

СТАЖ	УКУПНО ЗАПОСЛЕНИХ	КВАЛИФИКАЦИОНА СТРУКТУРА							
		НИЖА	КВ	СРЕДЊА	ВКВ	ВИША	ВИСОКА	ВИСОКА	ВИСОКА
		I	III	IV	V	VI	VII - 1	VII - 2	VII - 3
		А – СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ДУЖИНИ РАДНОГ СТАЖА							
До 5 год.	28	1	0	9	0	1	3	14	0
6 – 10	122	0	2	55	1	8	12	44	0
11 – 15	102	0	2	42	0	11	10	36	1
16 – 20	210	3	8	104	3	20	18	54	0
21 – 25	242	2	6	129	2	17	21	62	3
26 – 30	245	6	10	138	1	30	16	42	2
31 – 35	252	7	8	131	2	36	6	59	3
36 – 40	22	0	0	15	0	4	0	2	1
Преко 40	0	0	0	0	0	0	0	0	0
УКУПНО	1223	19	36	623	9	127	86	313	10
СТАРОСТ	УКУПНО ЗАПОСЛЕНИХ	Б – СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ГОДИНАМА СТАРОСТИ							
Преко 60	19	3	0	3	0	1	1	10	1
56 – 60	195	7	3	75	1	28	5	72	4
51 – 55	243	4	11	122	2	41	11	50	2
46 – 50	309	2	9	191	1	29	18	57	2
41 – 45	207	1	9	105	4	14	21	52	1
36 – 40	147	2	4	71	0	11	15	44	0
31 – 35	79	0	0	44	1	3	11	20	0
26 – 30	22	0	0	11	0	0	3	8	0
21 – 25	2	0	0	1	0	0	1	0	0
До 20 год.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
УКУПНО	1223	19	36	623	9	127	86	313	10

**Табела 4: Преглед броја систематизованих извршилаца по организационим деловима
„Инфраструктура железнице Србије“ а.д. на дан 31.12.2016.године**

Р.бр.	Назив организационог дела	Број запослених
1	Кабинет генералног директора	20
2	Секретаријат органа управљања друштва	2
3	Сектор за информационе технологије	85
4	Сектор за безбедност	125
5	Центар за унутрашњу контролу	16
6	Центар за интерну ревизију и попис	35
7	Сектор за саобраћајне послове и приступ жел. инфраструктури	3332
8	Сектор за техничкокопске послове	634
9	Сектор за грађевинске послове	2058
10	Сектор за електротехничке послове	1112
11	Сектор за финансијске послове , план и анализу	75
12	Сектор за рачуноводствене послове	100
13	Сектор за набавке и централна стоваришта	106
14	Сектор за људске ресурсе, правне послове и некретнине	183
15	Сектор за развој и инвестиције	79
Укупно		7962

ПРИЛОГ 2

**Број запослених који испуњавају услове за одлазак у пензију
у периоду 2016. – 2020. године**

	2016	2017	2018	2019	2020	Укупно
СВИ СТАРОСНА 65 г, од тога:	29	2	11	39	48	129
65Г + ЖИВОТА И 15Г + СТАЖА (М)	28	2	11	39	48	128
65Г + ЖИВОТА И 15Г + СТАЖА (Ж)	1	0	0	0	0	1
СВИ СТАРОСНА ПЕНЗИЈА, од тога:	50	7	10	10	13	90
45Г + СТАЖА (М)	1	0	0	0	1	2
ЖЕНЕ СТАРОСНА	49	7	10	10	12	88
СВИ ПРЕВРЕМЕНА, од тога:	367	73	78	139	196	853
МУШКАРЦИ ПРЕВРЕМЕНА	348	62	73	131	184	798
ЖЕНЕ ПРЕВРЕМЕНА	19	11	5	8	12	55
Укупно	446	82	99	188	257	1072

„ИНФРАСТРУКТУРА ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ“ А.Д.

- Активности за реализацију поступка смањења броја запослених у складу са Планом оптимизације

	1.8.2017.	1.9.2017.	1.10.2017.	1.11.2017.	1.12.2017.	31.12.2017.
Доношење Одлуке о покретању поступка утврђивања вишка запослених						
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					20.11.2017.	
Стулање на снагу Правилника о организацији и систематизацији послова						
Предузимање мера за запошљавање запослених пре доношења Програма решавања вишка, у сарадњи са синдикатом и Националном службом за запошљавање		22.8.2017.				
Утврђивање предлога Програма решавања вишка запослених		23.8.2017.				
Предлог програма решавања вишка запослених подносилац пре доношења, односно осам дана од дана утврђивања предлога доставља синдикату и Националној служби за запошљавање		25.8.2017.				
		28.8.2017.				
		29.8.2017.				
Измена уговора о раду због промене услова за одлазак у старостну и превремену пензију у 2017. години			14.9.2017.			
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.)			15.9.2017.	15 дана		
Обавештавање Синдиката и Националне службе за запошљавање у вези са датим мишљењем и предлозима у року од осам дана (члан 156. став 3.)			19.9.2017.	8 дана		
Доношење Програма решавања вишка запослених (члан 153. став 2.) са обавезном садржином прописаном Законом о раду (члан 155. став 1. тачка 7))			20.9.2017.			
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 20.11.2017.	
					до 20.11.2017.	
Престанак радног односа са датумом одређеним у решењу о отказу уговора о раду (члан 185 став 5.)					20.11.2017.	у року од 30 дана
Остваривање права за случај незапослености код Националне службе за запошљавање под условима и на начин утврђен Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености						

ПРИЛОГ 4

Процењени трошкови отпремнина у 2017. Години

	Износ отпремнине по години стажа у динарима	Износ отпремнине по години стажа у еврима	Просечан стаж	Просечна исплата по запосленом у динарима	Просечна исплата по запосленом у еврима	Број запослених	Потребна средства за отпремнине у динарима	Потребна средства за отпремнине у динарима са ПДВ 20%	Потребна средства за отпремнине у еврима
	30.000,00	240	30	900.000,00	7.200	1460	1.314.000.000,00		10.512.000
Запослени који испуњавају један од услова за одлазак у пензију						82	63.140.000,00		505.120
Укупно						1542	1.377.140.000,00	1.652.568.000,00	11.017.120

Износ отпремнине за запослене који испуњавају услов за пензију одређен је на следећи начин:

- 9 запослених са 5 просечних бруто зарада
- за 82 запослених утврђени износ по броју зарада приказаних у табели 2.

ПРИЛОГ 5

„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.

С а д р ж а ј

Акционарско друштво за управљање јавном железничком инфраструктуром “Инфраструктура железнице Србије”

Одлука о допуни Ценовника о утврђивању накнаде за конституисање права службености пролаза за 2017. годину	1
Одлука о измени и допуни Плана оптимизације броја запослених у Акционарском друштву за управљање јавном железничком инфраструктуром „Инфраструктура железнице Србије“, Београд	2
План оптимизације броја запослених у Акционарском друштву за управљање јавном железничком инфраструктуром „Инфраструктура железнице Србије“, Београд у периоду 2016.-2020. - пречишћен текст -	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