

**АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО
ЗА ЖЕЛЕЗНИЧКИ ПРЕВОЗ РОБЕ
„СРБИЈА КАРГО“, БЕОГРАД**

Број: _____

Дана: _____ 2016. године

Београд

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

септембар 2016. године

1. Увод

Влада је Одлуком 05 Број 023-7357/2015 од 2. јула 2015. године основала Акционарско друштво за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд (у даљем тексту: Друштво), 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, издвајање уз оснивање нових акционарских друштава и уписом у регистар Агенције за привредне регистре дана 10.08.2015. године, исто је стекло својство правног лица и почело да послује.

У Друштву је у складу са Законом о железници, Законом о привредним друштвима, Законом о буџетском систему, утврђеном фискалном политиком Владе и другим прописима, неопходно наставити са унапређењем корпоративног управљања, повећањем ефикасности и квалитетом железничког превоза путника, 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, потребно је реализовати смањење броја запослених у Друштву у периоду 2016-2020. година, као један од најважнијих сегмената наставка процеса реструктурирања, ради унапређења ефикасности Друштва и ради довођења Друштва у положај да пружа услове високог нивоа. Консултантска кућа „Planet“ која је била ангажована да помогне Влади Републике Србије и „Железнице Србије“ ад са припремом препорука за побољшање институционалног и пословног учинка у железничком сектору је у документу „Финални извештај“, који је касније усвојила Радна група за управљање процесом реформе железнице Србије, дана 15.10.2016. године, предвидела смањење броја запослених у „Србија Карго“ а.д. у периоду 2016-2020. година за 1692 запослених.

У циљу спровођења активности на смањењу броја запослених крајем 2015. године формирана је и 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 Друштва 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 „Србија Карго“ а.д., најважији су:

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

Пословодство Друштва, полазећи од утврђене пословне политике и приоритетних стратешких циљева развоја Друштва, планира смањење броја запослених како је утврђено овим планом оптимизације (у даљем тексту: План).

Циљеви оптимизације броја запослених у "Србија Карго" 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 периоду 2016-2020. година 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.

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, „Србија Карго“ а.д. није вршило пријем нових лица у радни однос.

Сходно томе, од оснивања Друштва (10.08.2015. године) до 31.07.2016. године, број запослених је смањен за 93 природним одливом (старосна пензија, инвалидска пензија, смрт, отказ уговора о раду од стране запосленог и др.).

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 1.692 у периоду од 2016. до 2020. године.

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

	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.
Планиран број запослених на почетку године	4029	3228	2814	2564	2414
Планирано смањење броја запослених	801	550	250	150	74
Планиран број запослених на крају године	3228	2814	2564	2414	2340

Очекује се да до краја 2020. године трошкови за запослене у Друштву буду смањени за око 40,82% у поређењу са нивоом тих трошкова из 2015. године. То ће се одразити у облику укупне уштеде у периоду 2016.-2020. година у износу од око 4,181 милијарди динара. Очекује се да трошак за отпремнине, не пређе износ од 1,606 милијарди динара.

4. Структура запослених у „Србија Карго“ а.д.

У Прилогу 1. Плана оптимизације броја запослених, представљене су четири табеле са подацима о запосленима у „Србија Карго“ а.д. на дан 31.12.2015. године. Табела А1 представља запослене према квалификационој структури, стажу осигурања и годинама живота. Табеле А2 и А3 приказују структуру запослених према полу и табела А4 приказује запослене по Секторима/Секцијама Друштва.

На основу ове информације, кључне карактеристике запослених у „Србија Карго“ а.д., могу се резимирати на следећи начин:

- **Старост:** 36,5% запослених је старије од 50 година, а просечна старост је 50 година;
- **Степен стручне спреме:** 40,5% запослених има средњи степен стручне спреме или нижи, док само једна петина има високо образовање;
- **Стаж осигурања:** 26,9% запослених ради у компанији преко 25 година;
- **Пол:** Само 26,2% 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 чл. 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 ПИО (члан 19.), запослени стичу право на пензију када напуне 65 година живота и имају 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 2016. години, 56 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 2016. 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 31.12.2016. године, не може заснивати радни однос са новим лицима ради попуњавања слободних, односно упражњених радних места без сагласности надлежног тела Владе.

5.1.2. Технолошки вишак

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 – **07.09.2016.** 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 – **16.09.2016. године**;
- Ступање на снагу Правилника о организацији и систематизацији послова – **31.12.2016.** године;
- Предузимање мера за запошљавање запослених пре доношења Програма решавања вишка, у сарадњи са синдикатом и Националном службом за запошљавање (члан 154.) – **16.09.2016. године**;
- Утврђивање висине отпремнине у општем акту или уговору о раду – **26.09.2016. године**;
- Утврђивање предлога Програма решавања вишка запослених – **22.09.2016. године**;
- Утврђивање критеријума који ће се поштовати приликом утврђивања вишкова запослених и посебна заштита категорија, у сарадњи са синдикатима. Ови критеријуми треба да буду транспарентни, објективни и да се темеље на принципу недискриминације, а засниваће се на следећем: добровољност у складу са Програмом решавања вишка запослених, радни учинак, материјални положај запосленог, стаж осигурања, број деце до 26 година старости према којима запослени има обавезу издржавања (Прилог 5);
- 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.) – **23.09.2016. године**;

- Синдикат доставља мишљење у року од 15 дана од доставе предлога (члан 156. став 1), а Национална служба за запошљавање у истом року доставља предлог мера у циљу да се спречи или на најмању меру смањи број отказа уговора о раду, односно обезбеди преквалификација, доквалификација, самозапошљавање и друге мере запошљавања вишка запослених (члан 156. став 2.) – **11.10.2016. године;**
- Обавештавање синдиката и Националне службе за запошљавање у вези са датим мишљењем и предлозима у року од осам дана (члан 156. став 3.) – **12.10.2016. године;**
- Доношење Програма решавања вишка запослених (члан 153. став 2.) са обавезном садржином прописаном Законом о раду (члан 155. став 1. тачка 7)) – **20.10.2016. 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 **31.12.2016. године;**
- Престанак радног односа са датумом одређеним у решењу о отказу уговора о раду (члан 185. став 5.) – до **31.12.2016. 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 2016. године 7 запослених 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 5) 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 краја 2016. године стичу право на старосну пензију.

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 53 запослених.

Категорија 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	Број подобних запослених у 2016
М 55г 8м – 61; Ж 55 – 57;	М40 / Ж37	21	47
М 61 – 62; Ж 57 – 58;	М40 / Ж37	19	38
М 62 – 63; Ж 58 – 59;	М40 / Ж37	16	41
М 63 – 64; Ж 59 – 60;	М40 / Ж37	13	5
М 64 – мање од 65г; Ж 60 – мање од 61;	М40 / Ж37	11	3
УКУПНО:			134

Укупан број запослених који испуњавају услове за категорију 1.2 износи 134.

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 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 200 евра за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину, у динарској противвредности према средњем курсу НБС, на дан доношења Програма решавања вишка запослених., 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 по основу Категорије 2., 531 запослени технолошки вишак.

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.

Пројекција финансијских средстава за исплату отпремнина за реализацију овог Плана у 2016. години, дата је у Прилогу 4.

6. Консултације са синдикалним организацијама и осталим заинтересованим странама

Решењем министарке грађевинарства, саобраћај 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.

У претходних 8 месеци одржано је низ састанака Међуресорне радне групе и менаџмента четири железничке компаније са синдикатима, ради дискусије и усаглашавања ставова у вези са критеријумима за утврђивање вишка запослених, и начинима за смањење броја запослених и одговарајућим пакетима отпремнина.

Елементи Плана који се тичу процеса, критеријума и отпремнина биће јавни.

7. Управљање процесом

Одговорност за спровођење поступка сноси Одбор директора, уз помоћ директора Сектора за људске ресурсе и корпоративну одговорност, директора Сектора за финансијско-рачуноводствене послове и директора Центра за реструктурирање.

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 и корпоративну одговорност;
- 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 – Сектор за људске ресурсе и корпоративну одговорност 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 и корпоративну одговорност и Сектор за финансијско-рачуноводствене послове;
- Потврда од стране Извршних директора, да су сагласни са пријавом запосленог у складу са критеријумима - Сектор за људске ресурсе и корпоративну одговорност уз помоћ извршних директора;
- Примена осталих критеријума за утврђивање вишка запослених ради достизања оптималног броја запослених у друштву у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова - непосредни руководиоца организационог дела, Извршни директор;
- Израда решења о престанку радног односа уз исплату отпремнине и обрачун висине отпремнине – Сектор за људске ресурсе људске и корпоративну одговорност и Сектор за финансијско-рачуноводствене послове;
- Исплата отпремнине запосленима којима је престао радни однос – Сектор за финансијско-рачуноводствене послове.

У циљу подршке у горе описаном процесу, формираће се Група за подршку за запослене, као и Тим за приговоре запослених. Група за подршку ће се састојати од представника репрезентативних синдиката, Сектора за људске ресурсе и корпоративну одговорност, Сектора за правне послове и Сектора за финансијско рачуноводствене послове. Тим за приговоре ће радити у складу са дефинисаним процедурама код послодавца.

Задатак Групе за подршку запосленима је да информише запослене о свим аспектима престанка радног односа уз исплату отпремнине, да даје информације запосленима у вези са процедуром престанка радног односа уз исплату отпремнине и да даје информације у вези са могућностима новог запошљавања у складу са програмима Националне службе за запошљавање.

8. Поступак по приговорима

Тим формиран од стране Одбора директора разматраће примену критеријума и утврдиће предлог листе.

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

Приговори ће се решавати према следећој процедури:

- Објављивање процедуре којом ће бити дефинисан поступак приговора запослених;
- Пријем приговора – запослени могу поднети приговор у року од осам дана од дана пријема одлуке;
- 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, а запослени испуњава услове за пензију прописане Законом о пензијском и инвалидском осигурању, не припада му накнада као незапосленим лицима у складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

Запослени који је проглашен технолошким вишком у складу са Програмом решавања вишка запослених имаће право на новчану накнаду, право на пензијско-инвалидско осигурање и здравствену заштиту у складу са Законом о запошљавању за случај незапослености.

10. Праћење смањења броја запослених

Праћење спровођења овог плана ће се радити квартално. Сектор за људске ресурсе и корпоративну одговорност ће припремити извештај за Одбор директора о: (i) броју запослених (ii) анализи резултата активности предвиђених Планом.

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

За запослене чији ће уговор о раду бити отказан, Национална служба за запошљавање је задужена за организовање и праћење незапослених лица у складу са Законом о

запошљавању и осигурању за случај незапослености и Националним акционим планом за запошљавање.

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;
- Доказ о исплати отпремнине;
- Сву осталу документацију која се односи на престанак радног односа уз исплату отпремнине.