

**"Србија Карго" а.д.**

**Број: 7/2017**

**Дана: 14.06.2017. год.**

**Београд**

**Скупштина "Србија Карго" а.д.**

**Предмет: Доношење Плана оптимизације броја запослених у Акционарском друштву за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд у периоду 2016. – 2020. година – пречишћен текст**

Скупштина „Србија Карго“ а.д. је Одлуком бр. 5/2016-32-20 од 05.09.2016. године, донела План оптимизације броја запослених у Акционарском друштву за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд у периоду 2016. - 2020. година, а Одлуком бр. 5/2016-37-24 од 18.11.2016. године, донет је План о изменама и допунама Плана оптимизације броја запослених у Акционарском друштву за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд у периоду 2016. - 2020. година, па се указала потреба за доношењем пречишћеног текста Плана.

Одбор директора је на седници одржаној дана 14.06.2017. године размотрио предлог Одлуке о доношењу Плана оптимизације броја запослених у Акционарском друштву за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд у периоду 2016. – 2020. година – пречишћен текст и уврстио у дневни ред наредне ванредне седнице Скупштине.

Предлаже се Скупштини „Србија Карго“ а.д да донесе Одлуку, као у прилогу.

С поштовањем,



**ПРЕДСЕДНИК  
ОДБОРА ДИРЕКТОРА**

*Др Миркољуб Јевтић*  
**Др Миркољуб Јевтић**

Србија Карго“ а.д.  
Број: 5/2017-  
Дана: \_\_\_\_\_, 2017. год.  
Београд

Предлог

На основу члана 16. Статута Акционарског друштва за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд („Службени гласник РС“, број 60/15 и „Службени гласник Железнице Србије“, бр. 14/17) и Одлуке Скупштине бр. 5/2017-\_\_\_\_\_ од \_\_\_\_\_, 2017. године, Скупштина Акционарског друштва за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд, донела је

### ОДЛУКУ

1. Доноси се План оптимизације броја запослених у Акционарском друштву за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд у периоду 2016-2020. година – пречишћен текст.
2. План оптимизације броја запослених у Акционарском друштву за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд у периоду 2016-2020. година – пречишћен текст је саставни део ове одлуке.
3. Ову одлуку објавити у „Службеном гласнику Железнице Србије“ акционарско друштво.

### Образложење

Скупштина „Србија Карго“ а.д. је Одлуком бр. 5/2016-32-20 од 05.09.2016. године, донела План оптимизације броја запослених у Акционарском друштву за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд у периоду 2016. - 2020. година, а Одлуком бр. 5/2016-37-24 од 18.11.2016. године и Одлуком број 5/2017-\_\_-\_\_ од \_\_\_\_\_, 2017. године, донет је План о изменама и допунама Плана оптимизације броја запослених у Акционарском друштву за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд у периоду 2016. - 2020. година, па се указала потреба за доношењем пречишћеног текста Плана.

На основу изнетог, донета је Одлука као у диспозитиву.

ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ

Горјана Јоксовић

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

**Број:**

**Дана: \_\_\_\_\_ .2017. године**

**Београд**

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

**јун 2017. 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 робе, како би се исти интегрисао у конкурентно тржиште превозних услуга, као и да се железнички превоз робе учини ефикаснијим и конкурентнијим у односу на друге видове саобраћаја.

У вези са наведеним, 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 услоге 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 15.10.2015. године, предвидела смањење броја запослених у „Србија Карго“ а.д. у периоду 2016-2020. година за 1792 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., најважнији су:

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

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

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 31.05.2017. године, број запослених је смањен за 830 (старосна пензија, инвалидска пензија, смрт, отказ уговора о раду од стране запосленог, отказ уговора о раду због престанка потребе за њиховим радом и др.).

У току 2016. године број запослених је смањен за 775 запослених и то за 87 запослених природним одливом (старосна пензија, инвалидска пензија, смрт, отказ уговора о раду од стране запосленог, и др.) и 688 запослених је проглашено вишком.

У току 2017. године, закључно са 31.05.2017. године број запослених је смањен за 12 природним одливом

Како је спровођењем поступка решавања вишка запослених отказан уговор о раду у току 2016. године за 688 запослених, а узимајући у обзир потребу за повећањем броја запослених са специфичним квалификацијама у одређеним функцијама Друштва, „Србија Карго“ а.д је у току 2017. године, планирао пријем 136 новозапослених и то за 86 машиновођа и 50 запослених високе стручне спреме уз претходну сагласност надлежног тела Владе.

## 2а. Реализација оптимизације у 2016. години

На дан 01.01.2016. године „Србија Карго“ а.д. је имао укупно 3.996 запослених и од наведеног броја за 775 запослених је престао радни однос у току 2016. године (по свим основима - (старосна пензија, инвалидска пензија, смрт, отказ уговора о раду од стране запосленог и др.)

Од 775 запослених којима је престао радни однос, за 688 запослених је отказан уговор о раду, због престанка потребе за њиховим радом, уз исплату отпремнине, а квалификациона структура је приказана у табелама.

Табела 1.

Преглед броја запослених којима је отказан уговор о раду, због престанка потребе за њиховим радом, уз исплату отпремнине		
Запослени који испуњавају услов за старосну пензију	Запослени који испуњавају услов за превремену старосну пензију	Запослени који не испуњавају услов за пензију
70	155	463
688		

Преглед броја запослених којима је отказан уговор о раду, због престанка потребе за њиховим радом, уз исплату отпремнине, према стажу осигурања, годинама живота, квалификационој структури и полу, приказан је у табели 2 и 3.

Табела 2.

СТАЖ (СТАРОСТ)	УКУПНО ЗАПОСЛЕНИХ	КВАЛИФИКАЦИОНА СТРУКТУРА							
		НИЖА	КВ	СРЕДЉА	ВКВ	ВИША	ВИСОКА	ВИСОКА	ВИСОКА
		I	III	IV	V	VI	VII-1	VII-2	VII-3
<b>А – СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ – СТАЖ ОСИГУРАЊА</b>									
До 5 год.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6 – 10	5	1	0	2	0	0	0	2	0
11 – 15	3	1	1	1	0	0	0	0	0
16 – 20	18	0	8	7	3	0	0	0	0
21 – 25	13	1	2	7	2	0	0	1	0
26 – 30	44	11	10	16	2	1	1	3	0
31 – 35	163	48	21	68	1	7	0	18	0
36 – 40	319	83	76	97	25	15	2	21	0
Преко 40	123	24	26	50	14	7	2	0	0
<b>УКУПНО</b>	<b>688</b>	<b>169</b>	<b>144</b>	<b>248</b>	<b>47</b>	<b>30</b>	<b>5</b>	<b>45</b>	<b>0</b>
<b>Б – СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ГОДИНАМА СТАРОСТИ</b>									
Преко 60	292	67	59	82	19	26	4	35	0
56 – 60	238	56	51	98	20	4	1	8	0
51 – 55	99	34	20	44	1	0	0	0	0
46 – 50	33	10	5	14	3	0	0	1	0
41 – 45	16	2	6	6	2	0	0	0	0
36 – 40	7	0	3	2	2	0	0	0	0
31 – 35	2	0	0	1	0	0	0	1	0
26 – 30	1	0	0	1	0	0	0	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
<b>УКУПНО</b>	<b>688</b>	<b>169</b>	<b>144</b>	<b>248</b>	<b>47</b>	<b>30</b>	<b>5</b>	<b>45</b>	<b>0</b>

Табела 3.

Полна структура запослених којима је отказан уговор о раду, због престанка потребе за њиховим радом, уз исплату отпремнине	
Мушкарци	Жене
539	149
688	

Преглед броја запослених, по организационим деловима Друштва, којима је отказан уговор о раду, због престанка потребе за њиховим радом, уз исплату отпремнине, приказан је у табели 4.

Табела 4.

Ред. број	Назив организационог дела Друштва	Број отишлних
1.	Кабинет генералног директора	1
2.	Центар за контролу прихода	12
3.	Центар за план, анализу и статистику	1
4.	Центар за унутрашњу контролу	1
5.	Сектор за одржавање возних средстава	2
6.	Секција ЗОВС Београд	109
7.	Секција ЗОВС Краљево	28
8.	Секција ЗОВС Ниш	10
9.	Секција ЗОВС Нови Сад	45
10.	Секција ЗОВС Суботица	14
11.	ОЈ за одржавање возних средстава Косово Поље	6
12.	Сектор за транспортне послове	3
13.	Секција за превоз робе Београд	26
14.	Секција за превоз робе Краљево	38
15.	Секција за превоз робе Ниш	38
16.	Секција за превоз робе Нови Сад	28
17.	Секција за превоз робе Панчево	13
18.	Секција за превоз робе Пожаревац	10
19.	Секција за превоз робе Суботица	16
20.	Секција за превоз робе Ужице	27
21.	ОЈ за превоз робе Косово Поље	3
22.	ОЈ за превоз робе Лапово	23
23.	ОЈ за превоз робе Рума	14
24.	ОЈ за превоз робе Зајечар	12
25.	ОЈ за превоз робе Зрењанин	11
26.	Сектор за вучу возова	2
27.	Секција за вучу возова Београд	31
28.	Секција за вучу возова Краљево	6
29.	Секција за вучу возова Лапово	15
30.	Секција за вучу возова Ниш	24
31.	Секција за вучу возова Нови Сад	14
32.	Секција за вучу возова Рума	10
33.	Секција за вучу возова Суботица	15
34.	Секција за вучу возова Ужице	5
35.	Секција за вучу возова Зајечар	8
36.	Секција за вучу возова Зрењанин	7
37.	ОЈ за вучу возова Косово Поље	1
38.	Сектор за финансијско рачуноводствене послове	28
39.	Сектор за информационо комуникационе технологије	1
40.	Сектор за људске ресурсе и корпоративну одговорност	1
41.	Сектор за набавке и централна стоваришта	16
42.	Сектор за правне послове	6
43.	Сектор за продају	3
44.	Сектор за развој и инвестиције	1
45.	Сектор за саобраћајно оперативне послове	3
Укупно:		688

Од 688 запослених који су проглашени вишком, 81 запосленом је отказан уговор о раду због престанка потребе за њиховим радом, односно нису отишли добровољно.

У поступку по приговорима 34 запослених је упутило приговор Тиму за приговоре, од којих је један усвојен обзиром да се радило 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.

Од укупно 59 транзитера који су проглашени вишком, обзиром да су у појединим организационим деловима ти послови укинута, њих 14 је упутило приговор.

Од укупно 46 помоћних радника на отвореном ( послови који су укинута), њих 8 је упутило приговор.

Преосталих 10 приговора односи се на послове (бравар, партивођа, заваривач, руковаоц окретницом) који су обављани у организационим деловима који су укинута (нпр. радионица ЗОВС која је укинута, обзиром да није постојало економско оправдање за даљим радом тог организационог дела Друштва).

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

Закључком Владе Републике Србије 05 Број: 401-12068/2016 од 15. децембра 2016. године, усвојен је Програм о распореду и коришћењу средстава субвенција за „Србија Карго“ а.д. за 2016. годину. Део средстава на економској класификацији 451 – Субвенције јавним нефинансијским предузећима и организацијама у износу од 798.361.000,00 динара, намењен је за спровођење реформских активности и ликвидности новооснованих друштава насталих реструктурирањем. Опређени износ средстава уплаћен је у децембру 2016. године, ради реализације Програма решавања вишка запослених у 2016. години у „Србија Карго“ а.д. За ову намену су искоришћена средства у износу од 675.526.076,81 динара, за исплату отпремнина за 688 запослених. Преостали део финансијских средстава у износу од 122.834,923 динара, искористиће се за исплату отпремнина запосленима који буду проглашени вишком у 2017. години.

### 3. Планирана оптимизација броја запослених

У складу са Програмом пословања за 2016. годину, Програмом пословања за 2017. годину и на основу предвиђеног броја запослених до 2020. године, који је препоручен у Финалном извештају, чије налазе је усвојила Радна група за управљање процесом реформе железнице Србије, дана 15.10.2015. године, број запослених ће бити смањен за 1.792 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	3996	3228	2814	2564	2414
Планирано смањење броја запослених	768	550	250	150	74
Планиран број запослених на крају године	<b>3228</b>	<b>2814</b>	<b>2564</b>	<b>2414</b>	<b>2340</b>

Очекује се да до краја 2020. године трошкови за запослене у Друштву буду смањени за око 28% у поређењу са нивоом тих трошкова из 2015. године, не узимајући у обзир пријем 136 новозапослених приправника који се планира у 2017. години (пријем новозапослених неће утицати на циљани број од 2340 запослених у 2020. години). То ће се одразити у облику укупне уштеде у периоду 2016.-2020. година у износу од око 3,40 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 31.12.2016. 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: 52,47%** запослених је старије од 50 година, а просечна старост је **49** година;
- **Степен стручне спреме: 76,24%** запослених има средњи степен стручне спреме или нижи, док **14,44 %** има високо образовање;
- **Стаж осигурања: 63,73%** запослених ради у компанији преко 25 година;
- **Пол:** Само **24,37%** запослених чине жене.

У Прилогу 2 приказан је број и пол запослених који испуњавају услове за пензију у периоду 2017. - 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 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, 2 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 надлежног 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;**
- Измена уговора о раду због промене услова за одлазак у старосну и превремену пензију у 2017. године у складу са Законом о пензијском и инвалидском осигурању – **14.09.2017.** 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.) – **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.**

## **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 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 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: основица).

#### **5.3.2.1. Запослени који испуњавају услов за пензију**

**Категорија 1.1** Запослени који су стекли право или до 20. новембра 2017. године стичу право на старосну пензију у складу са чланом 19. тачка 2), 19а и 20. Закона о пензијском и инвалидском осигурању ( „Сл.гласник РС“, бр. 34/03, 64/04- Одлука УС, 84/04- др.закон, 85/05, 101/05-др.закон, 63/06-Одлука УС, 5/09, 107/09, 101/10, 93/12, 62/13, 108/13, 75/14 и 142/14).

Пакет отпремнине за ову категорију запослених износи пет основица, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од отпремнине утврђене Законом о раду.

Потенцијални број је 10 запослених.

**Категорија 1.2.** Запослени који су стекли право или до 20. новембра 2017. године стичу право на превремену старосну пензију у складу са чланом 19б и 19в Закона о пензијском и инвалидском осигурању ( „Сл.гласник РС“, бр. 34/03, 64/04- Одлука УС, 84/04- др.закон, 85/05, 101/05-др.закон, 63/06-Одлука УС, 5/09, 107/09, 101/10, 93/12, 62/13, 108/13, 75/14 и 142/14) 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 2017. године
М 56г 8м – 61; Ж 55г 8 м – 57;	М 40 / Ж 37г 6м	21	8
М 61 – 62; Ж 57 – 58;	М 40 / Ж 37г 6м	19	2
М 62 – 63; Ж 58 – 59;	М 40 / Ж 37г 6м	16	4
М 63 – 64; Ж 59 – 60;	М 40 / Ж 37г 6м	13	7
М 64 – мање од 65г; Ж 60 – мање од 61г 6м;	М 40 / Ж 37г 6м	11	6
<b>УКУПНО:</b>			<b>27</b>

Укупан број запослених који испуњавају услове за категорију 1.2 износи 27.

### 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 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 по основу Категорије 2., 513 запослених 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 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 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.

Међуресорна радна група је 17.11.2016. године, донела Одлуку о утврђивању критеријума за утврђивање вишка запослених у железничком сектору.

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 опште послове, директора Сектора за финансијско-рачуноводствене послове и план 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 опште послове;
- Информисање запослених о свим аспектима престанка радног односа уз исплату отпремнина, пружање информација запосленима о поступку престанка радног односа уз различите опције пакета отпремнина и пружање информација о могућностима за поновно запослење у складу са програмима Националне службе за запошљавање – Сектор за људске ресурсе и опште послове и Група за подршку запосленима;
- Прикупљање поднетих пријава за престанак радног односа и понуда обрачунатих износа отпремнине за сваког запосленог коме престаје радни однос – Сектор за људске ресурсе и опште послове и Сектор за финансијско-рачуноводствене послове и план;
- Потврда од стране Извршних директора, да су сагласни са пријавом запосленог у складу са критеријумима - Сектор за људске ресурсе и опште послове 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 опште послове и Сектор за финансијско-рачуноводствене послове и план;
- Исплата отпремнине запосленима којима је престао радни однос – Сектор за финансијско-рачуноводствене послове и план.

У циљу подршке у горе описаном процесу, формираће се Група за подршку за запослене, као и Тим за приговоре запослених. Група за подршку ће се састојати од представника репрезентативних синдиката, Сектора за људске ресурсе и опште послове, Сектора за

правне послове и Сектора за финансијско рачуноводствене послове и план. Тим за приговоре ће радити у складу са дефинисаним процедурама код послодавца. Задатак Групе за подршку запосленима је да 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 вишка запослених.

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

Приговори ће се решавати према следећој процедури:

- Објављивање процедуре којом ће бити дефинисан поступак приговора запослених;
- Пријем приговора – запослени могу поднети приговор у року од осам дана од дана објављивања листе;
- Анализа приговора и припрема предлога одговора од стране Тима за приговоре у року од осам дана од пријема приговора.

Након разматрања приговора, Тим коначну листу доставља Одбору директора.

На основу коначне листе, за запосленог за кога се не може обезбедити одговарајућа мера за ново запошљавање откаже се уговор о раду у складу са чланом 179. став 5. тачка 1) Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 и 13/17) 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 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 радити Сектор за људске ресурсе и опште послове 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.).

Националним акционим планом запошљавања за 2017. годину („Сл.гласник РС“, број 92/16), утврђене су мере активне политике запошљавања које ће се спроводити током 2017. 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 вишка запослених;
- 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.

**ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ**

**Горјана Јоксовић**

Прилог 1.

Стаж (Старост)	Укупно запослених	Квалификациона структура							
		Нижа	КВ	Средња	ВКВ	Виша	Висока	Висока	Висока
		I	III	IV	V	VI	VII - 1	VII - 2	VII - 3
<b>А – Структура запослених према стажу осигурања</b>									
До 5 год.	42	0	10	10	2	3	4	13	0
6 – 10	227	1	52	100	9	17	10	37	1
11 – 15	197	1	41	85	10	11	8	41	0
16 – 20	367	3	118	131	18	19	25	50	3
21 – 25	335	7	59	172	17	12	13	53	2
26 – 30	569	30	110	284	31	30	13	67	4
31 – 35	891	79	185	459	41	39	14	73	1
36 – 40	541	75	140	258	23	14	9	21	1
Преко 40	52	14	7	25	3	1	0	2	0
<b>Укупно</b>	<b>3221</b>	<b>210</b>	<b>722</b>	<b>1524</b>	<b>154</b>	<b>146</b>	<b>96</b>	<b>357</b>	<b>12</b>
<b>Б – Структура запослених према годинама старости</b>									
Преко 60	122	10	21	32	6	13	4	35	1
56 – 60	647	62	131	289	33	42	16	72	2
51 – 55	921	92	199	475	40	31	15	65	4
46 – 50	670	40	135	355	27	20	17	73	3
41 – 45	389	4	93	172	20	20	19	60	1
36 – 40	227	2	78	84	14	9	16	23	1
31 – 35	170	0	44	76	10	10	7	23	0
26 – 30	71	0	20	38	4	1	2	6	0
21 – 25	4	0	1	3	0	0	0	0	0
До 20 год.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Укупно</b>	<b>3221</b>	<b>210</b>	<b>722</b>	<b>1524</b>	<b>154</b>	<b>146</b>	<b>96</b>	<b>357</b>	<b>12</b>

Табела А1. - Преглед запослених у „Србија Карго“ а.д. на дан 31.12.2016. године, према квалификационој структури, годинама живота и годинама стажа осигурања

Стаж (Старост)	Укупно запослених (Мушкарци)	Квалификациона структура							
		Нижа	КВ	Средња	ВКВ	Виша	Висока	Висока	Висока
		I	III	IV	V	VI	VII - 1	VII - 2	VII - 3
		<b>А – Структура запослених према стажу осигурања</b>							
До 5 год.	29	0	7	7	2	2	4	7	0
6 – 10	156	0	42	76	7	9	3	19	0
11 – 15	147	1	38	67	10	6	3	22	0
16 – 20	256	3	104	81	16	13	8	30	1
21 – 25	232	7	54	113	16	7	6	27	2
26 – 30	409	27	99	184	30	16	8	41	4
31 – 35	649	74	178	281	40	23	4	48	1
36 – 40	506	74	138	233	23	13	7	17	1
Преко 40	52	14	7	25	3	1	0	2	0
<b>УКУПНО</b>	<b>2436</b>	<b>200</b>	<b>667</b>	<b>1067</b>	<b>147</b>	<b>90</b>	<b>43</b>	<b>213</b>	<b>9</b>
		<b>Б – Структура запослених према годинама старости</b>							
Преко 60	105	10	20	24	6	11	3	30	1
56 – 60	468	56	126	174	32	23	6	49	2
51 – 55	719	88	188	334	40	20	10	36	3
46 – 50	507	40	125	256	25	11	8	40	2
41 – 45	268	4	83	112	18	13	5	32	1
36 – 40	175	2	70	70	14	7	4	8	0
31 – 35	134	0	39	64	8	4	5	14	0
26 – 30	57	0	15	11	4	1	2	4	0
21 – 25	3	0	1	2	0	0	0	0	0
До 20 год.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>УКУПНО</b>	<b>2436</b>	<b>200</b>	<b>667</b>	<b>1067</b>	<b>147</b>	<b>90</b>	<b>43</b>	<b>213</b>	<b>9</b>

Табела А2. - Преглед запослених у „Србија Карго“ а.д. (мушкарци) на дан 31.12.2016. године, према квалификационој структури, годинама живота и годинама стажа осигурања

Стаж (Старост)	Укупно запослених (Жене)	Квалификациона структура							
		Нижа	КВ	Средња	ВКВ	Виша	Висока	Висока	Висока
		I	III	IV	V	VI	VII - 1	VII - 2	VII - 3
<b>А – Структура запослених према стажу осигурања</b>									
До 5 год.	13	0	3	3	0	1	0	6	0
6 – 10	71	1	10	24	2	8	7	18	1
11 – 15	50	0	3	18	0	5	5	19	0
16 – 20	111	0	14	50	2	6	17	20	2
21 – 25	103	0	5	59	1	5	7	26	0
26 – 30	160	3	11	100	1	14	5	26	0
31 – 35	242	5	7	178	1	16	10	25	0
36 – 40	35	1	2	25	0	1	2	4	0
Преко 40	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>УКУПНО</b>	<b>785</b>	<b>10</b>	<b>55</b>	<b>457</b>	<b>7</b>	<b>56</b>	<b>53</b>	<b>144</b>	<b>3</b>
<b>Б – Структура запослених према годинама старости</b>									
Преко 60	17	0	1	8	0	2	1	5	0
56 – 60	179	6	5	115	1	19	10	23	0
51 – 55	202	4	11	141	0	11	5	29	1
46 – 50	163	0	10	99	2	9	9	33	1
41 – 45	121	0	10	60	2	7	14	28	0
36 – 40	52	0	8	14	0	2	12	15	1
31 – 35	36	0	5	12	2	6	2	9	0
26 – 30	14	0	5	7	0	0	0	2	0
21 – 25	1	0	0	1	0	0	0	0	0
До 20 год.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>УКУПНО</b>	<b>785</b>	<b>10</b>	<b>55</b>	<b>457</b>	<b>7</b>	<b>56</b>	<b>53</b>	<b>144</b>	<b>3</b>

Табела А3. - Преглед запослених у „Србија Карго“ а.д. (жене) на дан 31.12.2016. године, према квалификационој структури, годинама живота и годинама стажа осигурања

Табела А4. - Преглед броја запослених по организационим деловима на дан  
31.12.2016. године

Назив организационог дела	31.12.2016.
Кабинет генералног директора	18
Секретаријат органа управљања	2
Центар за унутрашњу контролу	19
Центар за интерну ревизију	3
Центар за реструктурирање	2
Центар за контролу прихода	38
Центар за план, анализу и статистику	6
Сектор за саобраћајно оперативне послове	58
Сектор за вучу возова	18
Секција за вучу возова Београд	150
Секција за вучу возова Лапово	92
Секција за вучу возова Краљево	94
Секција за вучу возова Ниш	179
Секција за вучу возова Нови Сад	58
Секција за вучу возова Рума	66
Секција за вучу возова Суботица	70
Секција за вучу возова Ужице	73
Секција за вучу возова Зајечар	58
Секција за вучу возова Зрењанин	57
ОЈ за вучу возова Косово Поље	13
Сектор за одржавање возних средстава	20
Секција ЗОВС Београд	320
Секција ЗОВС Краљево	96
Секција ЗОВС Ниш	208
Секција ЗОВС Нови Сад	163
Секција ЗОВС Суботица	40
ОЈ за одржавање возних средстава К.Поље	51
Сектор за развој и инвестиције	0
Сектор за продају	20
Сектор за транспортне послове	24
Секција за превоз робе Београд	146
ОЈ за превоз робе Лапово	72
Секција за превоз робе Краљево	60
Секција за превоз робе Ниш	155
Секција за превоз робе Нови Сад	79
Секција за превоз робе Панчево	71
Секција за превоз робе Пожаревац	57
ОЈ за превоз робе Рума	93
Секција за превоз робе Суботица	82
Секција за превоз робе Ужице	81
ОЈ за превоз робе Зајечар	42
ОЈ за превоз робе Зрењанин	41
ОЈ за превоз робе Косово Поље	15
Сектор за финансијско рачуновод.послове	127
Сектор за набавке и централна стоваришта	46
Сектор за информационе комуникационе технологије	13
Сектор за правне послове	8
Сектор за људске ресурсе и корпорат.одговорност	17
<b>Укупно за „Србија Карго“ а.д.</b>	<b>3.221</b>

Преглед броја запослених који испуњавају један од услова за стицање права на старосну пензију и превремену старосну пензију 2017. – 2020. год.

Ред. бр.	Услови	2017	2018	2019	2020	Укупно
1.	65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања	2	2	14	28	46
2.	45 година стажа осигурања	0	0	0	0	0
3.	Жене – Старосна пензија	10	4	4	7	25
4.	Мушкарци - Превремена старосна пензија	18	21	49	96	184
5.	Жене - Превремена старосна пензија	9	20	14	13	56
Укупно:		39	47	81	144	311

## СРБИЈА КАРГО - Активности за реализацију поступка престанка радног односа

<p>Доношење Одлуке о покретању поступка утврђивања вишка запослених</p>	22.8.2017.
<p>Објављивање Правилника о организацији и систематизацији послова који су дефинисане настале организационе промене и утврђено на којим пословима је дошло до престанка потребе за радом запослених</p>	23.8.2017.
<p>Ступање на снагу Правилника о организацији и систематизацији послова</p>	20.11.2017.
<p>Предузимање мера за запошљавање запослених пре доношења Програма решавања вишка, у сарадњи са синдикатом и Националном службом за запошљавање</p>	25.8.2017.
<p>Утврђивање предлога Програма решавања вишка запослених</p>	28.8.2017.
<p>Предлог програма решавања вишка запослених послодавац пре доношења, односно осам дана од дана утврђивања предлога доставља синдикату и Националној служби за запошљавање</p>	29.8.2017.
<p>Измена уговора о раду због промене услова за одлазак у старосну и привремену пензију у 2017. години</p>	14.9.2017.
<p>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.)</p>	15.9.2017. 15 дана
<p>Обавештавање Синдиката и Националне службе за запошљавање у вези са датим мишљењем и предлозима у року од осам дана (члан 156. став 3.)</p>	19.9.2017. 8 дана
<p>Доношење Програма решавања вишка запослених (члан 153. став 2.) са обавезном садржином прописаном Законом о раду (члан 155. став 1. тачка 7))</p>	20.9.2017.
<p>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</p>	до 20.11.2017.
<p>Престанак радног односа са датумом одређеним у решењу о отказу уговора о раду (члан 185 став 5.)</p>	до 20.11.2017.
<p>Остваривање права за случај незапослености код Националне службе за запошљавање под условима и на начин утврђен Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености</p>	20.11.2017. у року од 30 дана

1.8.2017.

1.9.2017.

1.10.2017.

1.11.2017.

1.12.2017.

31.12.2017.

Ред. Бр.	Циљне групе	Број запослених	Припадајућа отпремнина	Износ финансијских средстава у динарима
1	Жене - Старосна пензија 61 година и 6 месеци живота и најмање 15 година стажа осигурања	10		6.787.200
2	Жене - Превремена старосна пензија 55 година и 8 месеци живота, 37 година и 6 месеци стажа осигурања	9		6.457.536
3	Мушкарци - Превремена старосна пензија 56 година и 4 месеци живота, 40 година стажа осигурања	18		13.962.240
4	Отпремнина у складу са одредбама Закона о раду увећана за 50%	52	52 запослена x 29088 x 38 год. стажа	57.477.888
5	240 евра за сваку навршену годину рада у радном односу код Послодавца	461	461 запослени x 29520 x 38 год. стажа	517.131.360
	<b>Укупно I:</b>	<b>550</b>		<b>601.816.224</b>
6	Порез на отпремнине			55.600.000
	<b>Укупно II:</b>	<b>550</b>		<b>657.416.224</b>
7	Неутрошена средства субвенције за 2016. годину			122.834.923
	<b>Укупно потребна средства за исплату отпремнина за 2017. годину</b>	<b>550</b>		<b>534.581.301</b>

**Напомене:**

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

Курс евра процењен на 123 динара

Просечна зарада за април 2017. године износи 58.177 динара

**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;