

Na osnovu članova od 153 do 160 Zakona o radu („Sl.glasnik RS“ broj 24/2005 i 61/2005) i člana 67 i 70 Kolektivnog ugovora potpisanog 08.07.2011 godine brpj 023-13/2011-II/08 ASNS-RSKD „Badnjevo“, Novi Sindikat JKP „Badnjevo“ i Sindikat Nezavisnost JKP „Badnjevo“ kao reprezentativni Sindikati, JKP „Badnjevo“-Negotin i Skupština opštine Negotin, donose:

SOCIJALNI PROGRAM REŠAVANJA VIŠKA ZAPOSLENIH U JKP „BADNJEVO“-NEGOTIN

Socijalni program rešavanja viška zaposlenih u JKP „Badnjevo“ Negotin čiji je osnivač Opština Negotin (u daljem tekstu Program) ima za cilj unapređenje poslovanja osnovne delatnosti preduzeća, racionalizaciju ukupnog broja zaposlenih i utvrđivanje osnovnih kriterijuma za dodatno stimulisanje neposrednih izvršilaca u osnovnoj delatnosti, polazeći od specifičnosti poslova.

Programom se utvrđuju

- instituti radno-pravne zaštite zaposlenih u JKP „Badnjevo“ Negotin čiji je osnivač Opština Negotin;
- mere i oblici kojima se obezbeđuje socijalna sigurnost i zaštita u postupku restrukturiranja preduzeća, zaposlenih za čijim je radom prestala potreba;
- ukupan broj zaposlenih potreban u osnovnoj delatnosti u skladu sa odlukama o osnivanju ovog preduzeća i organizaciji poslova;
- visina sredstava neophodnih za finansijsko pokriće, prava i mere zaštite koji se utvrđuju ovim programom;
- uslovi i način korišćenja sredstava

I. UTVRĐIVANJE VIŠKA ZAPOSLENIH

U postupku utvrđivanja potrebe dinamike restrukturiranja JKP „Badnjevo“ Negotin vrši se:

- plan i program restrukturiranja
- utvrđivanje dinamike restrukturiranja i priprema za privatizaciju preduzeća;
- analiza organizovanja preduzeća u skladu sa odlukama o osnivanju;

Postupak iz prethodnog stava vodi zajednička komisija za socijalni dijalog (iz redova osnivača i reprezentativnih sindikata)

U sprovođenju ovog programa preduzeće preduzima mere:

1. Donosi program mera i aktivnosti za rešavanje viška zaposlenih (u daljem tekstu Program preduzeća) u saradnji sa Zavodom za tržište rada:
2. Na osnovu utvrđivanja osnovne i pratećih delatnosti i normativa određuje broj potrebnih radnika i višak zaposlenih:
3. Sagledava i utvrđuje mogućnosti efikasnog zapošljavanja viška zaposlenih
4. Evidentira ne iskorišćeni poslovni prostor koji se može ponuditi zaposlenim koji su utvrđeni kao višak u cilju započinjanja sopstvenog posla.
5. Izdvajaju pojedine delove preduzeća i osposobljavaju ih za osamostaljivanje na ekonomskim principima koji omogućavaju zapošljavanje viška zaposlenih u cilju obavljanja proizvodnih, uslužnih i drugih delatnosti za koja su zaposleni osposobljeni:

Program preduzeća treba da sadrži:

- broj, kvalifikaciju, strukturu, godine starosti i staž osiguranja zaposlenih koji su višak i poslove koje obavljaju:
- ukupan broj zaposlenih u preduzeću:
- razloge prestanka potrebe za radom zaposlenih:
- neophodan broj zaposlenih za obezbeđivanje obima proizvodnje i kvaliteta usluga:
- način rešavanja viška zaposlenih:
- cenu motivacije:
- kriterijume za utvrđivanje viška zaposlenih:
- sredstva za rešavanje socialno-ekonomskog položaja viška zaposlenih:
- rok u kome će biti otkazan ugovor o radu:

Skupština opštine Negotin i JKP „Badnjevo“ Negotin utvrđuju mere i vode računa o sprovođenju postupka Iz stava 2 tačka 4 i 8.

II. NAČIN REŠAVANJA SOCIJALNO EKONOMSKOG POLOŽAJA VIŠKA ZAPOSLENIH

U skladu sa odlukama o osnivanju, Statutom i organizacijom poslova u JKP „Badnjevo“ Negotin utvrdiće se broj zaposlenih neophodan za obavljanje poslova osnovne i pratećih delatnosti u cilju obezbeđivanja potrebnog kvaliteta i obima proizvoda i usluga koje ovo preduzeće treba da pruži korisnicima.

Na osnovu analize i plana potrebnog broja zaposlenih utvrditi višak zaposlenih u svakom organizacionom delu JKP „Badnjevo“ Negotin.

Utvrđivanje potrebnog broja zaposlenih u osnovnoj i pratećim delatnostima preduzeća bitno je zbog donošenja odluka o radno-pravnoj zaštiti zaposlenih u JKP „Badnjevo“ Negotin i utvrđivanja mera i oblika kojima se obezbeđuje socialna sigurnost i zaštita zaposlenih iz ovog Programa.

Lica koja se evidentiraju kao višak zaposlenih treba upoznati sa pravima koja im se omogućuju preko Zavoda za tržište rada.

Lica koja se evidentiraju kao višak zaposlenih (utvrđena) mogu se opredeliti za jedan od sledećih načina rešavanja svog socijalno-ekonomskog položaja:

1. Otpremnina uz saglasnost zaposlenog i poslodavca za dobrovoljan prestanak radnog odnosa i pravo na isplatu jednokratne novčane pomoći:
2. Prekvalifikaciju-dokvalifikaciju, odnosno osposobljavanje za druge poslove osnovne delatnosti:
3. Pravo na novčanu naknadu i obaveznu dodatnu obuku za novo zapošljavanje i
4. Prestanak radnog odnosa i prijavljivanje Zavodu za tržište rada (tehnološki višak, iz ekonomskih ili organizacionih promena kad prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja posla).

III. ROKOVI PRIMENE PRAVA ZAPOSLENIH

- Pravo iz tačke 1. i 2. prethodnog stava – počće da se koristi od 01.01.2014.god. do 31.12.2014.god
- Pravo iz tačke 3. i 4. prethodnog stava počće da se koristi od 01.01.2014.god

Poslodavac je dužan da zaposlenom pre otkaza ugovora o radu isplati i sve ne isplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa.

Pravo za korišćenje otpremnine-dobrovoljnog napuštanja radnog odnosa imaju:

- zaposleni koji u roku od 2 godine od primene Programa stiće jedan od uslova za odlazak u penziju.
- zaposleni koji želi da mu prestane radni odnos a ne ispunjava ni jedan od zakonom propisanih uslova za odlazak u penziju.

Zaposleni koji se opredeli za dobrovoljni prestanak radnog odnosa pripada otpremnina u visini zbira polovine prosečne zarade u JKP „Badnjevu“ za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu za prvih 10 godina provedenih u radnom odnosu i trećinu zarade zaposlenog za svaku narednu navršenu godinu rada u radnom odnosu preko 10 godina provedenih u radnom odnosu zaključno sa 40 godina rada. Preko 40 godina rada zaposlenom se ne obračunava otpremnina u visini od 1/3 zarade.

Zaradom u smislu prethodnog stava smatra se prosečna zarada na nivou preduzeća, koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade, isplaćene u poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kome se isplaćuje otpremnina.

Zaposleni koji želi da koristi pravo otpremnine – dobrovoljnog napuštanja radnog odnosa mora da ima najmanje 10 godina radnog staža u javno komunalnom preduzeću.

Zaposlenom koji odbije prekvalifikaciju – dokvalifikaciju, odnosno osposobljavanje za druge srodne i poslove iste vrednosti u okviru osnovne delatnosti, preduzeće nema obavezu da obezbedi bilo koje pravo po ovom Programu.

Zaposlenom kome prestane radni odnos usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena i ako je prestala potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla po tački 4, poslodavac je dužan da isplati otpremninu pre otkaza ugovora o radu shodno tački 1. prethodnog stava

Zaposleni koji prihvati dobrovoljni prestanak radnog odnosa i otpremninu ne može se zaposliti ni u jednom javnom preduzeću – službi, upravi čiji je osnivač Opština Negotin.

IV. DODATNA STIMULACIJA ZAPOSLENIH

Zaposlenom koji je stekao jedan od uslova za penzionisanje pripada stimulatívna naknada u iznosu od 50.000 dinara

Zaposleni koji se odluči za dobrovoljno napuštanje radnog odnosa pored otpremnine pripadaju sledeće stimulatívne naknade u fiksnom iznosu:

- bez stimulacije za radnike koji su proveli od 10 do 14 godina u radnom odnosu:
- 15 % od iznosa otpremnine za radnike koji su proveli od 15 do 20 godina u radnom odnosu:
- 25 % od iznosa otpremnine za radnike koji su proveli od 21 do 25 godina u radnom odnosu:
- 30 % od iznosa otpremnine za radnike koji su proveli od 26 do 30 godina u radnom odnosu:
- 35 % od iznosa otpremnine za radnike koji su proveli preko 30 godina u radnom odnosu:

Zaposlenima kojima do penzije treba do 5 godina radnog staža, dogovara se sa poslodavcem a najviše može biti isplaćen u visini minimalne bruto zarade, pomnožene sa brojem meseci do ispunjavanja prvog uslova za odlazak u penziju:

V. ZAŠTIĆENE KATEGORIJE ZAPOSLENIH

Po osnovu viška zaposlenih neće prestati radni odnos sledećim kategorijama:

1. Zaposlenom kome nedostaju dve godine do dana sticanja jednog od uslova za penziju:
2. Zaposlenom kome treba 2 godine do ispunjenja uslova do odlaska u penziju po osnovu starosti i najmanje 15 godina staža:
3. Invalidu rada bez obzira na stepen invalidnosti:
4. Supružnicima ako su oba zaposlena u JKP „Badnjevo“ Negotin radni odnos može da se raskine samo sa jednim od supružnika:
5. Samohranjoj majci sa detetom do dve godine života:
6. Zaposlenom sa više od 15 godina radnog staža, ukoliko je sposoban da obavlja specifične poslove delatnosti, odnosno ukoliko nije došlo do smanjenja radne sposobnosti:
7. Zaposlenom sa više od 20 godina radnog staža ukoliko nije došlo do smanjenja radne sposobnosti:
8. U koliko dva i više kandidata imaju iste uslove, odlučivaće sledeći kriterijumi: uslovi stanovanja, broj članova porodičnog domaćinstva, socijalni položaj porodice:

Odredbe o zaštićenim kategorijama iz prethodnog stava ne odnose se na prestanak radnog odnosa i korišćenja otpremnine, osim za kategorije iz prethodnog stava po tačkama 4 i 5.

Kriterijum za utvrđivanje viška zaposlenih ne može da bude: odsustvovanje zaposlenog sa rada zbog privremene sprečenosti za rad, trudnoće, porodiljskog odsustva, nege deteta i posebne nege deteta.

VI. OSNIVAČ I POSLODAVAC NE SMEJU

1. Dvesti u drugačiji položaj ni jednog radnika ma kojoj celini, radnoj ili ekonomskoj jedinici pripadali:
2. Prodati niti dati pod koncesiju, niti otuđiti deo celine koji trenutno pripada JKP „Badnjevo“ Negotin, a da se na radnike te RJ ili ekonomske jedinice ne primene povoljnosti iz ovog programa za rešavanje viška zaposlenih:
3. Osnivač nema prava otuđivanja bilo koje celine JKP „Badnjevo“ Negotin dok se ne potpiše program rešavanja viška zaposlenih:
4. Osnivač je dužan da kad reši da otuđi deo ili jednu celinu iz ovog preduzeća obavesti Sindikate u preduzeću radi stvaranja konzorcijuma radnika koji bi eventualno učestvovali u preuzimanju (kupovini) te celine najmanje 60 dana pre njenog otudjivanja:
5. Poslodavac i osnivač će se dogovoriti i izneti Sindikatu u koliko žele da podele JKP „Badnjevo“ na više preduzeća, koje delatnosti ovog preduzeća ostaju kao delatnosti osnivača, najmanje 90 dana pre podele:

VII. OBIM, IZVORI I NAČIN KORIŠĆENJA SREDSTAVA

Sredstva za isplatu jednokratne novčane naknade-otpremnine uz saglasnost, a po ovom programu, obezbeđuju se po pravilu iz sredstava preduzeća, kao i sredstva predviđenih za ove namene iz Budžeta opštine Negotin, Zavoda za tržište rada kao i druga sredstva koja se za tu namenu obezbede u skladu sa zakonom.

Poslodavac nemože proglasiti tehnološkim viškom nijednog zaposlenog u JKP Badnjevo bez pismene saglasnosti osnivača.

- Prilikom utvrđivanja sredstava i načina korišćenja sredstava, utvrđuje se odnos sredstava koja obezbeđuju:
- Opština „Negotin“, 50% od ukupnih predvidjenih sredstava za ove namene
 - JKP „Badnjevo“ Negotin, 50% od ukupno predvidjenih sredstava za ove namene

Ovaj program se primenjuje od 01.01.2014.god



za Osnivača

Predsednik opštine Negotin



za Poslodaveca

direktor JKP „Badnjevo“

ASNS-RSKD „Badnjevo“



Ljubisav Rajčić

Novi Sindikat JKP „Badnjevo“



Dragan Ostojić



Sindikat „Nezavisnost“ JKP „Badnjevo“

Dragan Radosavljević