

На основу члана 13. став 1. тачка 1), члана 43. став 2, члана 45. став 3. и члана 52. ст. 3. и 4. и члана 74. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености ("Службени гласник РС", бр. 36/09 и 88/10), члана 33. став 3. Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом ("Службени гласник РС", број 36/09) и члана 14. Статута Националне службе за запошљавање ("Службени гласник РС", бр. 2/10 и 43/11),
Управни одбор Националне службе за запошљавање на 41. седници одржаној 13. фебруара 2012. године, доноси

Правилник о начину и критеријумима за спровођење мера активне политике запошљавања

Правилник је објављен у "Службеном гласнику РС", бр. 12/2012 од 21.2.2012. године.

Део први

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о начину и критеријумима за спровођење мера активне политике запошљавања ближе се уређују начин и критеријуми за спровођење мера активне политике запошљавања од стране Националне службе за запошљавање (у даљем тексту: Национална служба), у складу са законом и Националним акционим планом запошљавања (у даљем тексту: Акциони план).

Члан 2.

Национална служба спроводи активну политику запошљавања, која представља систем планова, програма и мера усмерених ка повећању запослености и смањењу незапослености, утврђених у складу са законом, Акционим планом и другим прописима.

Национална служба може спроводити и мере активне политике запошљавања путем пројектних активности које се реализују у сарадњи са домаћим и међународним организацијама и институцијама.

Члан 3.

Мере активне политике запошљавања ближе уређене овим правилником које спроводи Национална служба су:

- посредовање у запошљавању лица која траже запослење;
- професионална оријентација и саветовање о планирању каријере;
- субвенције за запошљавање;
- подршка samozapošljavanju;
- додатно образовање и обука;
- подстицаји за кориснике новчане накнаде;
- јавни радови;
- мере активне политике запошљавања особа са инвалидитетом и
- друге мере усмерене ка запошљавању и повећању запошљивости лица која траже запослење.

Овим правилником ближе се уређује и исплата новчане накнаде у једнократном износу.

Члан 4.

Корисници мера активне политике запошљавања које спроводи Национална служба су лица која траже запослење и послодавци (у даљем тексту: корисници).

Део други

НАЧИН СПРОВОЂЕЊА МЕРА АКТИВНЕ ПОЛИТИКЕ ЗАПОШЉАВАЊА

1. Начин финансирања мера активне политике запошљавања

Члан 5.

Средства намењена за спровођење програма и мера активне политике запошљавања из буџета Републике распоређују се организационим јединицама Националне службе - филијалама, у зависности од степена развијености градова и општина и услова за запошљавање теже запошљивих категорија незапослених лица, на годишњем нивоу, одлуком Управног одбора Националне службе.

Управни одбор одлучује и о висини средстава за реализацију појединих мера активне политике запошљавања, уколико висина средстава није претходно прописана.

Члан 6.

Средства намењена за спровођење мера активне политике запошљавања, на основу одлуке о учешћу у финансирању програма или мера утврђених локалним акционим планом запошљавања, реализују се на основу споразума који закључују Национална служба и орган територијалне аутономије, односно јединица локалне самоуправе.

Споразумом из става 1. овог члана, ближе се регулише: расписивање и објављивање јавног позива, пријем и поступање по поднетом захтеву, доношење

одлуке о додели средстава, закључивање уговора са корисницима средстава, уплата средстава корисницима, контрола реализације програма или мера и друга питања од значаја за реализацију програма или мера активне политике запошљавања.

Члан 7.

Мере активне политике запошљавања реализују се у складу са правилима о додели државне помоћи мале вредности (*de minimis* државна помоћ).

Државна помоћ мале вредности (*de minimis* државна помоћ) додељује се појединачном привредном субјекту до износа одређеног прописима о државној помоћи, при реализацији програма и мера активне политике запошљавања, и то:

- субвенције за запошљавање: субвенције за отварање нових радних места и субвенција за запошљавање на упражњеним радним местима,
- субвенција за samozapošljavanje,
- учешће у финансирању програма приправника,
- учешће у програму стицања практичних знања
- учешће у финансирању програма обука на захтев послодавца и
- субвенција за запошљавање лица која се теже запошљавају.

Субвенција зараде за запошљавање особа са инвалидитетом и рефундација додатних трошкова за запошљавање особа са инвалидитетом додељује се применом правила о хоризонталној државној помоћи.

Члан 8.

За исте оправдане трошкове примењује се најповољнија висина државне помоћи утврђена прописима којима се регулише контрола и додела државне помоћи, која представља горњу границу до које је дозвољено доделити укупан износ државне помоћи, без обзира да ли се државна помоћ додељује по основу једне или у комбинацији више државних помоћи, као и да ли државну помоћ додељује Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе.

2. Спровођење мера активне политике запошљавања

Члан 9.

Ради спровођења мера активне политике запошљавања директор Националне службе доноси одлуку о расписивању и садржини јавног позива/конкурса појединачно за сваку меру или програм.

Јавни позив/конкурс из става 1. овог члана садржи: податке о називу организације која расписује јавни позив/конкурс, опис програма или мере која је предмет јавног позива/конкурса, висину износа средстава и дужину трајања мере или програма, услове за учествовање, доказе који морају бити приложени уз захтев/пријаву за учешће, информацију о правима и обавезама корисника, рок и место подношења захтева/пријаве за доделу средстава, рок за доношење

одлуке о додели средстава и врсту средства обезбеђења и, по потреби друге елементе потребне за реализацију мера активне политике запошљавања.

Члан 10.

Одлуку о одобравању средстава по мерама активне политике запошљавања кориснику доноси директор Националне службе, односно директор филијале Националне службе, по овлашћењу директора Националне службе.

Одлука о одобравању средстава доноси се на основу претходне провере испуњености услова и приложених доказа прописаних овим правилником и јавним позивом/конкурсом, на основу поднетог захтева корисника.

Члан 11.

Директор Националне службе, односно директор филијале Националне службе по овлашћењу директора Националне службе, на основу донете одлуке о одобравању средстава, закључује уговор са корисником којим се уређују међусобна права и обавезе.

Уговором из става 1. овог члана дефинишу се права, обавезе и одговорности уговорних страна, рокови за извршење појединих обавеза, раскид, могућност преузимања обавеза од стране другог послодавца и други елементи за реализацију мере активне политике запошљавања.

При закључивању уговора из става 1. овог члана, корисник је дужан да Националној служби, поред одговарајуће документације утврђене јавним позивом/конкурсом, достави и средство обезбеђења за реализацију мере активне политике запошљавања, осим за програм оспособљавања за самосталан рад у струци, програм оспособљавања за стицање практичних знања и програм обука на захтев послодавца када се исплата средстава послодавцу реализује по истеку периода уговорне обавезе, субвенције зараде за особе са инвалидитетом без радног искуства, рефундација трошкова зараде за радног асистента и за програм стицања практичних знања.

Члан 12.

У случају неиспуњења уговорних обавеза утврђених уговором из члана 11. овог правилника корисник средстава који је постао дужник је у обавези да врати целокупан износ средстава исплаћених у складу са уговором, са законском затезном каматом.

У случају делимичног испуњења обавеза из уговора, дужник је у обавези да врати сразмерни износ исплаћених средстава, са законском затезном каматом за неиспуњени део обавезе.

Сразмерни износ исплаћених средстава, који је дужник у обавези да врати за неиспуњени део обавезе по уговорима, утврђује се тако што се од укупно исплаћених средстава одузме износ у висини месечног износа исплаћених средстава помножен са бројем месеци у којима је дужник испунио уговорну обавезу.

Висина месечног износа средстава утврђује се тако што се укупно исплаћени износ средстава подели са бројем месеци утврђеног трајања уговорне обавезе.

Број месеци из става 4. овог члана утврђује се и исказује увек целим, односно округлим бројем.

Члан 13.

На доспела потраживања Националне службе, према дужнику који потпуно или делимично није испунио уговорне обавезе, законска затезна камата почиње да тече од датума преноса средстава од стране Националне службе.

Законска затезна камата се не обрачунава на потраживања, према дужнику који у року од 30 дана од дана првог преноса средстава поднесе предлог за раскид уговора и врати уплаћена средства.

Члан 14.

Национална служба може, у случају да дужник није у могућности да у целости врати дуговани износ на начин предвиђен уговором, са дужником да закључи уговор о поравнању.

Уговором о поравнању ближе се утврђује висина главног дуга, висина законске затезне камате и број одобрених рата за отплату.

Национална служба може, дужнику да одобри отплату дуговоног износа у највише 12 месечних рата у зависности од висине укупног дуга и материјалног стања дужника.

Члан 15.

Национална служба врши обуставу поступка намирења потраживања у случају пријема доказа о накнадној реализацији уговорних обавеза и у случају утврђивања немогућности спровођења намирења потраживања, у складу са законом.

Члан 16.

Национална служба ће у року од 30 дана од дана подношења захтева за повраћај средстава од стране дужника, извршити повраћај наплаћеног потраживања у поступку пред пословном банком и надлежним судом, уколико дужник, током трајања поступка наплате потраживања, накнадно достави доказе о испуњењу уговорне обавезе.

Део трећи

КРИТЕРИЈУМИ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА АКТИВНЕ ПОЛИТИКЕ ЗАПОШЉАВАЊА

1. Посредовање у запошљавању лица која траже запослење

Члан 17.

Посредовањем у запошљавању сматрају се послови повезивања лица које тражи запослење са послодавцем, ради заснивања радног односа или друге врсте радног ангажовања.

У поступку посредовања у запошљавању незапослени има предност над лицем које тражи промену запослења и другим лицем које тражи запослење.

Члан 18.

Послови посредовања у запошљавању обухватају:

- индивидуално или групно информисање;
- међурегионално посредовање;
- прелиминарну селекцију;
- организовање обука за активно тражење посла;
- организовање сајмова запошљавања;
- утврђивање индивидуалног плана запошљавања и
- упућивање лица које тражи запослење послодавцу ради избора за заснивање радног односа или друге врсте радног ангажовања.

Члан 19.

Индивидуално информисање јесте разговор који се обавља са лицем које тражи запослење на коме се врши информисање о стању и кретању на тржишту рада, могућностима запошљавања, правима и обавезама на евиденцији Националне службе, мерама активне политике запошљавања и другим чињеницама битним за повећање запошљивости и запошљавање, као и дефинисање професионалних циљева у складу са стањем на тржишту рада и потребе за укључивање у мере активне политике запошљавања ради запошљавања на пословима који одговарају потребама, квалификацијама, радном искуству и способностима лица или дефинисање занимања у којима ће се посредовати.

Информисање из става 1. овог члана се може организовати непосредно или путем брошура, информатора и слично или као групно информисање већег броја лица истовремено.

Национална служба може организовати и индивидуалне разговоре послодавца са кандидатима за посао, код послодавца или у просторијама Националне службе.

Члан 20.

Групно информисање јесте разговор послодавца са већим бројем лица која траже запослење, селектованих у складу са потребама послодавца, ради представљања понуде слободних послова, услова рада и стварања могућности непосредног представљања лица која траже запослење послодавцу, а организује се код послодавца или у просторијама Националне службе.

Поред групног информисања, Национална служба може, у циљу повезивања послодавца са лицима која траже запослење, директно упутити лице послодавцу, омогућити послодавцу увид у радне биографије лица која траже запослење а који су прошла процес прелиминарне селекције, организовати сајмове запошљавања и спровести међурегионално посредовање.

Члан 21.

Међурегионално посредовање јесте повезивање понуде и тражње на тржишту рада на територији више општина које се спроводи на захтев послодавца или лица које тражи запослење а жели да ради ван места пребивалишта, односно седишта филијале која је надлежна да води евиденцију о том лицу.

Члан 22.

Послови прелиминарне селекције подразумевају контактирање лица која траже запослење која испуњавају захтеве послодавца, информисање о условима понуде за рад на одређеном послу код послодавца и процену спремности лица за њихово прихватање.

У поступку прелиминарне селекције обавезно се узимају у обзир: услови за рад на одређеном послу код послодавца, као и врста и ниво образовања лица, занимање, знања, вештине и радно искуство лица која траже запослење.

Члан 23.

Национална служба организује обуке за активно тражење посла, у циљу превенције дугорочне незапослености, за незапослена и друга лица за која се процени да им је потребна подршка да овладају техникама активног тражења посла - науче да напишу радну биографију, припреме се за разговор са послодавцем, одреде професионални циљ и сл.

Члан 24.

Клуб за тражење посла подразумева обављање послова којима незапослени стиче знања, способности и вештине за тражење посла кроз:

- индивидуално и групно саветовање о могућностима и условима за запошљавање,
- информисање о слободним пословима,
- помоћ у тражењу и налажењу посла и
- друге активности у циљу мотивације незапослених да активно траже запослење.

За време трајања мере из става 1. овог члана, незапослени могу остварити право на обавезне уџбенике и трошкове превоза.

Члан 25.

Сајмови запошљавања су активности којима се остварује непосредни контакт послодаваца и лица која траже запослење.

Члан 26.

Индивидуални план запошљавања јесте документ који садржи податке о лицу које тражи запослење, занимањима у којима тражи запослење, процени запошљивости лица у складу са Упутством о условима за укључивање незапосленог у мере активне политике запошљавања, активностима које ће предузети у циљу запошљавања као и мере у које ће се укључити ради запошљавања.

Индивидуални план запошљавања се утврђује са незапосленим и по потреби другим лицем које тражи запослење након информисања, индивидуалног разговора и вршења процене запошљивости лица.

Члан 27.

Индивидуални план запошљавања, као и процена запошљивости подлеже измени најмање једном у шест месеци ради прилагођавања потребама тржишта рада и карактеристикама незапосленог.

Члан 28.

Упућивање лица која траже запослење послодавцу ради успостављања непосредног контакта у циљу заснивања радног односа или другог радног ангажовања, врши се у складу са захтевом послодавца, односно најкасније у року од 15 дана од дана подношења захтева у зависности од захтева раднога места и броја тражених извршилаца, или најкасније у року од три дана од дана достављања захтева послодавца у случају упућивања лица без претходно обављених интервјуа и прелиминарне селекције.

Члан 29.

При избору лица која траже запослење на основу захтева послодавца, Национална службе је дужна да послодавцу упућује лица чији профил компетенција и професионалних интересовања одговара захтеву послодавца, односно врсти послова за које се посредује у запошљавању.

Уколико се на основу података са евиденције, утврди да нема лица која одговарају захтеву послодавца, послодавац се о томе обавештава одмах, а најкасније у року од три дана од дана достављања захтева.

Члан 30.

Лице које тражи запослење упућено послодавцу ради заснивања радног односа или друге врсте радног ангажовања у обавези је да се јави послодавцу одређеног дана и у договорено време.

Лице из става 1. овог члана, које је из различитих разлога спречено да се јави послодавцу у обавези је да благовремено, односно најкасније по престанку разлога спречености о томе обавести послодавца и Националну службу.

Члан 31.

Оправданим разлозима спречености за јављање послодавцу из члана 30. овог правилника, сматрају се:

- здравствена неспособност лица које тражи запослење или чланова његове уже породице, односно домаћинства;
- смртни случај члана уже породице, односно домаћинства лица које тражи запослење;
- ако је понуђено запослење у месту удаљеном више од 50 километара од места пребивалишта лица која тражи запослење;
- ако послодавац не сноси трошкове јавног превоза, односно не обезбеђује сопствени превоз и
- други разлози, настали без кривице и воље лица које тражи запослење.

Оправданим разлогом сматра се и одбијање понуђеног запослења ван места пребивалишта од стране мајке са дететом до седам година живота, труднице, самохраног родитеља са дететом до десет година живота и родитеља детета са сметњама у развоју.

Национална служба на основу приложених доказа о разлозима нејављања врши оцену оправданости разлога из ст. 1. и 2. овог члана и у случају ако ти разлози нису оправдани, лице се брише са евиденције.

Разлози утврђени овим чланом сагледавају се на исти начин и у случају извршавања обавеза активног тражења запослења.

Члан 32.

Национална служба незапосленом који је корисник новчане социјалне помоћи у складу са законом, рефундира трошкове слања пријаве за запослење, као и трошкова јавног превоза ради разговора о запошљавању са послодавцем.

2. Професионална оријентација и саветовање о планирању каријере

Члан 33.

Професионалном оријентацијом и саветовањем о планирању каријере сматрају се послови којима се, појединачно или групно, пружа помоћ лицима која траже запослење и другим лицима при избору и промени посла или занимања и доношењу одлука у вези са каријерним развојем.

Послови из става 1. овог члана обухватају: професионално информисање, саветовање, организацију тренинга самоефикасности, селекцију кандидата, класификацију и друге саветодавне активности.

Члан 34.

Професионално информисање остварује се индивидуално или групно у Центрима за информисање и професионално саветовање (ЦИПС) или кроз друге организационе облике на начин којим се обезбеђује да релевантне информације за планирање и управљање каријером буду доступне већем броју лица која траже запослење и других лица.

Члан 35.

Национална служба организује сајмове професионалне оријентације и/или учешће на сајмовима образовања у циљу професионалног информисања већег броја лица.

Члан 36.

Професионално саветовање, у складу са овим правилником је пружање помоћи лицима која траже запослење и другим лицима, при избору или промени занимања, образовања и квалификација као и при доношењу других одлука у вези са променом у каријери укључујући и професионалну рехабилитацију.

Члан 37.

Национална служба организује тренинг самоефикасности (АТП- 2), којим се дугорочно незапосленим лицима, односно лицима под ризиком од дугорочне незапослености, у циљу превенције социјалне искључености, подизања нивоа компетентности и личне ефикасности у поступку тражења посла, пружа психолошка подршка.

Члан 38.

Професионална селекција реализује се на захтев послодавца ради психолошке процене усклађености индивидуалних карактеристика лица која траже запослење са захтевима посла/радног окружења или са захтеваним критеријумима за укључивање у програме образовања и обуке.

Члан 39.

Професионална класификација реализује се на захтев послодавца, ради психолошке процене усклађености индивидуалних карактеристика запослених са захтевима послова, са циљем боље организације посла и адекватне искоришћености људских ресурса.

3. Субвенције за запошљавање

Члан 40.

Субвенције за запошљавање може да оствари послодавац за запошљавање незапослених и то:

- на новоотвореним радним местима (у даљем тексту: субвенције за отварање нових радних места);
- на упражњеним радним местима;
- у другим случајевима утврђеним Акционим планом и другим прописима.

Субвенција за отварање нових радних места

Члан 41.

Субвенција за отварање нових радних места је државна помоћ мале вредности (*de minimis* државна помоћ) која се одобрава послодавцима у једнократном износу ради запошљавања незапослених на новоотвореним радним местима.

Висина субвенције из става 1. овог члана, утврђује се Акционим планом, односно другим прописима.

Члан 42.

Право на субвенцију за отварање нових радних места може да оствари послодавац, под условом да:

- запошљава незапослена лица на новоотвореним радним местима;
- поднесе захтев са бизнис планом;
- одржи број запослених за период дефинисан јавним позивом, осим у случају природног одлива запослених (остваривање права на пензију, смрт запосленог и сл.);
- уредно измирује обавезе по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање за период дефинисан јавним позивом;
- успешно послује у периоду дефинисаним јавним позивом;
- је измирио раније уговорне обавезе према Националној служби, осим за обавезе чија је реализација у току;
- не запошљава лица која су у периоду од шест месеци пре подношења захтева за доделу субвенције била у радном односу код тог послодавца, односно код послодавца који је оснивач или повезано лице са послодавцем подносиоцем захтева и
- није привредни субјекат у тешкоћама у смислу прописа којима се регулише контрола и додела државне помоћи.

Члан 43.

Право на субвенцију за отварање нових радних места не могу остварити:

- државни органи, организације и други директни и индиректни корисници буџетских средстава и удружења грађана;
- послодавци који обављају делатност у области експлоатације угља;
- послодавци који нису успешно пословали 12 месеци након правоснажног решења о усвајању плана реорганизације и обустављању стечајног поступка или након куповине привредног субјекта над којим је правоснажним решењем окончан стечајни поступак.

Уколико се на новоотвореним радним местима запошљавају особе са инвалидитетом, субвенцију могу користити и послодавци из става 1. алинеја прва овог члана.

Члан 44.

При бодовању захтева са бизнис планом узимају се у обзир следећи критеријуми:

- врста делатности;
- развијеност општине на чијој територији се обавља делатност, при чему се мање развијене општине бодују са већим бројем бодова у односу на више развијене;
- број новозапослених у односу на број запослених (однос запослених и новозапослених за које се тражи субвенција највише 1 : 5);
- претходно коришћена средства Националне службе, при чему већи број бодова остварују послодавци који нису претходно користили средства Националне службе;
- структура лица која се запошљавају, у зависности од процене запошљивости;
- дужина обављања делатности послодавца, при чему већи број бодова остварују послодавци који дуже обављају делатност;
- нето повећање броја запослених код послодавца у периоду дефинисаним јавним позивом;
- потребни ресурси за отварање нових радних места (пословни простор, опрема средства), тржиште продаје, купци и конкуренти и финансијски показатељи;
- процена важности поднетог захтева са бизнис планом за локално тражите рада за подручје филијале.

Бодовна листа се објављује на огласној табли надлежне филијале даном објављивања Јавног позива.

Члан 45.

Одлуку о одобравању субвенције послодавцу за отварање нових радних места, којима се стварају услови за запошљавање до 19 незапослених лица доноси директор филијале Националне службе по овлашћењу директора Националне службе.

Одлуку о одобравању субвенције послодавцу за отварање нових радних места, којима се стварају услови за запошљавање 20 и више незапослених лица доноси директор Националне службе, уз претходну сагласност Управног одбора.

Члан 46.

Директор Националне службе, односно директор филијале Националне службе по овлашћењу директора Националне службе и послодавац у року до 30 дана од дана доношења одлуке о одобравању субвенције, закључују уговор

којим уређују међусобна права и обавезе на основу кога се врши исплата субвенције.

Послодавац је у обавези да, даном закључења уговора из става 1. овог члана, достави Националној служби доказ о заснивању радног односа на неодређено време за лица која се запошљавају, пријаву на обавезно социјално осигурање, средство обезбеђења и остале доказе тражене јавним позивом.

Члан 47.

Послодавац - корисник субвенције дужан је да:

- лице за које је остварио право на субвенцију, задржи у радном односу најмање у дужини трајања уговорене обавезе.

У случају престанка радног односа са лицем за које је остварено право, послодавац је у обавези да, у року од 30 дана од дана престанка радног односа, заснује радни однос на неодређено време са другим незапосленим и да то лице задржи у радном односу најмање до истека уговором предвиђеног рока увећаног за период у коме је извршена замена;

- делатност, у периоду реализације уговорене обавезе, обавља на територији општине на којој је остварио право на субвенцију;
- омогући Националној служби праћење реализације уговорне обавезе;
- достави Националној служби доказе о реализацији уговорне обавезе и
- обавести Националну службу о свим променама које су од значаја за реализацију уговора у року од осам дана од дана настанка промене.

Субвенција за запошљавање на упражњеним радним местима

Члан 48.

Субвенција за запошљавање на упражњеним радним местима је државна помоћ мале вредности (*de minimis* државна помоћ) која се може одобрити послодавцима у једнократном износу ради запошљавања незапослених лица, која припадају категорији теже запошљивих у складу са законом и Акционим планом.

Субвенција из става 1. овог члана одобрава се по критеријумима и на начин утврђеним као код субвенције за отварање нових радних места.

4. Подршка samozapošljavanju

Члан 49.

Мере за подршку samozapošljavanju усмерене су ка додели финансијских средстава и пружању стручне помоћи незапосленом кроз едукативне програме, преваходно у првим годинама пословања.

Пружање стручне и финансијске помоћи незапосленом при samozapošljavanju, остварује се кроз:

- информативне и саветодавне услуге у пословним центрима;
- обуке из предузетништва;

- менторинг и специјалистичке обуке;
- субвенцију за самозапошљавање.

Информативне и саветодавне услуге у пословним центрима

Члан 50.

Информативне и саветодавне услуге у пословним центрима обухватају пословно информисање, саветовање и стручну помоћ пружањем информација значајних за отпочињање обављања делатности, мотивисањем лица оријентисаних ка предузетништву, упознавањем са тржишно остваривим бизнис идејама и друге послове од значаја за отпочињање обављања делатности.

Услуге из става 1. овог члана остварује незапослени који користи субвенцију за самозапошљавање, право на исплату новчане накнаде у једнократном износу за самозапошљавање или други корисници.

Обуке из предузетништва

Члан 51.

Обуке из предузетништва су врста обука на коју се укључује незапослени у циљу подизања нивоа информисаности и компетентности за отпочињање сопственог посла.

Обуке из става 1. овог члана спроводи Национална служба.

Менторинг и специјалистичке обуке

Члан 52.

Менторинг и специјалистичке обуке су услуге које организује Национална служба, којима се пружа помоћ новооснованим привредним субјектима корисницима средстава субвенције за самозапошљавање у циљу њиховог одржања на тржишту.

Субвенција за самозапошљавање

Члан 53.

Субвенција за самозапошљавање је државна помоћ мале вредности (*de minimis* државна помоћ) која се додељује незапосленом лицу у једнократном износу ради оснивања радње, задруге, пољопривредног газдинства или другог облика предузетништва или оснивање привредног друштва уколико оснивач заснива у њему радни однос.

Право на субвенцију може се остварити и удруживањем више незапослених лица оснивањем радње или привредног друштва, ради самозапошљавања.

Висина субвенције из става 1. овог члана, утврђује се Акционим планом.

Члан 54.

Право на субвенцију за samozapoшљавање може остварити незапослени ако је:

- поднео захтев са бизнис планом;
- пријављен на евиденцију незапослених Националне службе у периоду дефинисаним јавним позивом;
- завршио обуку из предузетништва по плану и програму обуке у организацији Националне службе или друге одговарајуће организације;
- испуни друге услове у складу са јавним позивом.

Члан 55.

Право на субвенцију за samozapoшљавање не може остварити незапослени:

- за обављање делатности у области експлоатације угља;
- за обављање послова/делатности, за коју је решењем о инвалидности или решењем о процени радне способности и могућности запослења или одржања запослења утврђено да особа са инвалидитетом не може да обавља;
- за оснивање удружења грађана;
- који је остварио право на исплату новчане накнаде у једнократном износу за samozapoшљавање.

Члан 56.

Критеријуми за оцену бизнис плана су:

- резултат обуке из предузетништва;
- врста делатности;
- структура лица која се запошљавају, у зависности од процене запошљивости;
- потребни ресурси за отпочињање обављања сопственог посла (пословни простор, опрема), тржиште (купци, конкуренти, добављачи) и финансијски показатељи;
- развијеност општине на чијој територији почиње обављање делатности, при чему се мање развијене општине бодују са већим бројем бодова у односу на више развијене и
- процена важности поднетог захтева са бизнис планом за локално тражите рада за подручје филијале.

Бодовна листа се објављује на огласној табли надлежне филијале даном објављивања Јавног позива.

Члан 57.

Одлуку о одобравању субвенције за samozapoшљавање доноси директор филијале Националне службе, по овлашћењу директора Националне службе.

Директор филијале Националне службе, по овлашћењу директора Националне службе и подносилац захтева, у року до 45 дана од дана доношења

одлуке о одобравању субвенције за samozapoшљавање, закључују уговор којим уређују међусобна права и обавезе и на основу кога се врши исплата субвенције.

Члан 58.

Корисник субвенције за samozapoшљавање дужан је да:

- обавља регистровану делатност и измирује обавезе по основу јавних прихода, од дана отпочињања делатности до периода наведеног у уговору;
- омогући праћење реализације и достави доказе о реализацији уговорне обавезе Националној служби;
- обавести Националну службу о свим променама које су од значаја за реализацију уговора у року од осам дана од дана настанка промене.

5. Додатно образовање и обука

Члан 59.

Додатно образовање и обука је мера активне политике запошљавања и представља активности усмерене ка унапређењу запослености, којима се незапосленом и запосленом за чијим је радом престала потреба код послодавца, или коме није могуће обезбедити одговарајуће запослење, пружа могућност да кроз процес теоријског и практичног оспособљавања и обучавања стекне нова знања и вештине ради запошљавања, односно стварања могућности за запошљавање и samozapoшљавање.

Члан 60.

Национална служба спроводи обуке за потребе тржишта рада и на захтев послодавца на основу Годишњег програма додатног образовања и обуке.

Члан 61.

Меру додатно образовање и обуке Национална служба спроводи кроз следеће програме:

- програм оспособљавања за самосталан рад у струци;
- програм оспособљавања за стицање практичних знања;
- програм обука;
- преквалификације и доквалификације;
- функционално основно образовање одраслих.

Програм оспособљавања за самосталан рад у струци

Члан 62.

Програм оспособљавања за самосталан рад у струци подразумева финансирање програма којима се стичу искуства за самосталан рад у струци и

полагање приправничког односно стручног испита у складу са законом или општим актом послодавца и спроводи се кроз:

- програм приправника и
- програм стручне праксе.

Програм приправника

Члан 63.

Програм приправника намењен је послодавцима који запошљавају незапослена лица која први пут заснивају радни однос у својству приправника за занимање за која су стекла одређену врсту и степен стручне спреме, или која су радила краће од времена утврђеног за приправнички стаж, ради оспособљавања за самосталан рад у струци и полагање приправничког односно стручног испита у складу са законом или општим актом послодавца.

Средства додељена по основу програма приправника су *de minimis* државна помоћ.

Члан 64.

Врста и висина трошкова за реализацију програма приправника утврђује се Акционим планом, односно одлуком Управног одбора.

Члан 65.

Право на укључивање у програм приправника има незапослено лице под условом да:

- је старости до навршених 30 година;
- нема радног искуства у струци или нема радног искуства у својству приправника довољног за стицање услова за полагање приправничког, односно стручног испита;
- има средње, више или високо образовање.

Члан 66.

Право на учешће у финансирању програма приправника може да оствари послодавац под условом да:

- уредно измирује обавезе по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање;
- је као услов законом или актом о организацији и систематизацији послова код послодавца прописана обавеза обављања приправничког стажа за рад на одређеним пословима;
- је измирио раније уговорне обавезе према Националној служби, осим за обавезе чија је реализација у току;
- није привредни субјект у тешкоћама у смислу прописа којима се регулише контрола и додела државне помоћи;

- не запошљава лица која су у периоду од шест месеци пре подношења захтева за доделу средстава била у радном односу код тог послодавца;
- има кадровске и друге капацитете за стручно оспособљавање лица;
- има најмање једно запослено лице.

Послодавац који има до 10 запослених има право да у програм приправника укључи до два незапослена лица, а послодавац који има преко 10 запослених има право да у програм приправника укључи незапослена лица чији број не може бити већи од 20% укупног броја запослених.

Члан 67.

Одлуку о одобравању средстава за програм приправника којом се укључује до 49 незапослених доноси директор филијале Националне службе по овлашћењу директора Националне службе, а одлуку којом се укључује 50 и више незапослених доноси директор Националне службе уз сагласност Управног одбора.

Члан 68.

Директор Националне службе односно директор филијале Националне службе по овлашћењу директора Националне службе и послодавац у року до 30 дана од дана доношења одлуке о одобравању средстава, закључују уговор којим уређују међусобна права и обавезе.

Послодавац је у обавези да, пре закључења уговора из става 1. овог члана, достави Националној служби уговор о раду са приправником и пријаву на обавезно социјално осигурање, као и остале доказе тражене јавним позивом.

Члан 69.

Послодавац - корисник програма је у обавези да:

- приправника оспособи за самосталан рад у струци у складу са законом, односно актом о организацији и систематизацији послова;
- приправника задржи у радном односу најмање у дужини трајања уговорне обавезе;
- изда потврду о обављеном приправничком стажу односно положеном приправничком/ стручном испиту;
- обезбеди услове за безбедан и здрав рад у складу са одредбама прописа о безбедности и здрављу на раду;
- у случају престанка радног односа са лицем пре истека времена трајања уговорне обавезе заснује радни однос са другим незапосленим који испуњава потребне услове за преостало време дефинисано уговором;
- омогући Националној служби контролу реализације уговорних обавеза;
- обавести Националну службу о свим променама које су од значаја за реализацију уговора у року од осам дана од дана настанка промене.

Програм стручне праксе

Члан 70.

Програм стручне праксе намењен је незапосленим лицима која се први пут стручно оспособљавају за занимање за која су стекла одређену врсту и степен стручне спреме или која су се стручно оспособљавала краће од времена потребног за полагање приправничког/стручног испита, а ради оспособљавања за самосталан рад и полагање приправничког, односно стручног испита у складу са законом или општим актом послодавца, без заснивања радног односа.

Члан 71.

Врста и висина трошкова за реализацију програма стручне праксе утврђује се Акционим планом, односно одлуком Управног одбора.

Члан 72.

Право на укључивање у програм стручне праксе има незапослено лице под условом да:

- има средње, више или високо образовање и
- нема радног искуства у струци или нема радног искуства у својству приправника довољног за стицање услова за полагање приправничког, односно стручног испита.

Члан 73.

Право укључивања у програм стручне праксе може да оствари послодавац под условом да:

- уредно измирује обавезе по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање;
- је законом или актом о организацији и систематизацији послова код послодавца као услов за рад на одређеним пословима прописана обавеза обављања приправничког стажа;
- је измири раније уговорне обавезе према Националној служби, осим за обавезе чија је реализација у току;
- има кадровске и друге капацитете за стручно оспособљавање лица и
- има најмање једно запослено лице.

Послодавац који има до 10 запослених има право да у програм стручне праксе укључи до два незапослена лица, а послодавац који има преко 10 запослених има право да у програм стручне праксе укључи незапослена лица чији број не може бити већи од 20% укупног броја запослених.

Члан 74.

Одлуку о спровођењу програма стручне праксе којом се укључује до 49 незапослених доноси директор филијале Националне службе по овлашћењу директора Националне службе, а одлуку којом се укључује 50 и више

незапослених доноси директор Националне службе уз сагласност Управног одбора.

Члан 75.

Директор Националне службе, односно директор филијале Националне службе по овлашћењу директора Националне службе, и послодавац у року до 30 дана од дана доношења одлуке о спровођењу програма стручне праксе, закључују уговор којим уређују међусобна права и обавезе.

Послодавац је у обавези да, пре закључења уговора из става 1. овог члана, достави Националној служби уговор о стручном оспособљавању са незапосленим као и остале доказе тражене јавним позивом.

Након закључивања уговора са послодавцем, Национална служба и лице на стручној пракси закључују уговор којим се регулишу међусобна права и обавезе.

Члан 76.

Послодавац је у обавези да:

- незапосленог оспособи за самосталан рад у струци у складу са законом, односно актом о организацији и систематизацији послова;
- незапосленог стручно оспособљава најмање у дужини трајања уговорне обавезе;
- изда потврду о обављеном приправничком стажу односно положеном приправничком/ стручном испиту;
- омогући Националној служби контролу реализације уговорних обавеза;
- обавести Националу службу о свим променама које су од значаја за реализацију уговора у року од осам дана од дана настанка промене.

У случају прекида стручног оспособљавања лица у року од 30 дана од дана отпочињања стручног оспособљавања, послодавац може да изврши замену са другим незапосленим који испуњава потребне услове за преостало време дефинисано уговором.

Програм стицања практичних знања

Члан 77.

Програм стицања практичних знања намењен је послодавцима који запошљавају незапослена лица без квалификација, ради стицања практичних знања и вештина за рад, обављањем једноставних, конкретних послова.

Средства додељена по основу програма стицања практичних знања су *de minimis* државна помоћ.

Члан 78.

Врста и висина трошкова за реализацију програма стицања практичних знања утврђује се Акционим планом, односно одлуком Управног одбора.

Члан 79.

Право учешћа у програму из члана 77. овог правилника може да оствари послодавац под условом да:

- уредно измирује обавезе по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање;
- је измирио раније уговорне обавезе према Националној служби, осим за обавезе чија је реализација у току;
- није привредни субјект у тешкоћама у смислу прописа којима се регулише контрола и додела државне помоћи;
- не запошљава лица која су у периоду од шест месеци пре подношења захтева за доделу средстава била у радном односу код тог послодавца;
- има кадровске и друге капацитете за практично оспособљавање лица за обављање једноставних послова;
- има најмање једно запослено лице.

Послодавац који има до 10 запослених има право да у програм укључи до 2 незапослена лица, а послодавац који има преко 10 запослених има право да у програм укључи незапослена лица чији број не може бити већи од 20% укупног броја запослених.

Члан 80.

Право на укључивање у програм има незапослено лице под условом да нема квалификацију и искуства за обављање послова за које се организује стицање практичних знања.

Члан 81.

Одлуку о одобравању средстава за програм стицања практичних знања којом се укључује до 49 незапослених доноси директор филијале Националне службе, по овлашћењу директора Националне службе, а одлуку којом се укључује 50 и више незапослених доноси директор Националне службе уз сагласност Управног одбора.

Члан 82.

Директор Националне службе, односно директор филијале Националне службе, по овлашћењу директора Националне службе и послодавац у року од 30 дана од дана доношења одлуке о одобравању средстава, закључују уговор којим уређују међусобна права и обавезе.

Послодавац је у обавези да, пре закључења уговора из става 1. овог члана, достави Националној служби уговор о раду са лицем и пријаву на обавезно социјално осигурање, као и остале доказе тражене јавним позивом.

Члан 83.

Послодавац је у обавези да:

- лице оспособи за стицање практичних знања на конкретним пословима,
- лице задржи у радном односу најкраће у дужини трајања уговорне обавезе;
- лицу изда потврду о стеченом практичном знању за обављање послова за које се оспособљавао;
- у случају прекида радног односа лица које је укључено у програм стицања практичних знања, изврши замену са другим незапосленим, за преостало време трајања уговорне обавезе,
- омогући Националној служби контролу реализације уговорне обавезе и
- обавести Националну службу о свим променама које су од значаја за реализацију уговора у року од осам дана од дана настанка промене.

Програм обука

Члан 84.

Програм обука намењен је теже запошљивим незапосленима ради стицања додатних знања и вештина у циљу унапређења компетенција, конкурентности и запошљивости на тржишту.

Обуке из става 1. овог члана могу бити:

- обуке за тржиште рада и
- обуке на захтев послодавца.

Обуке за тржиште рада

Члан 85.

Обуке за тржиште рада могу бити: обуке за стицање додатних знања и вештина уз основно занимање и обуке за стицање додатних знања и вештина за обављање послова у оквиру основног или новог занимања.

Члан 86.

Право на укључивање на обуку има незапослени под условом да задовољава услове за укључивање на обуку као што су: ниво знања, психо-физичка и здравствена способност и сл., у складу са врстом обуке.

Члан 87.

Обуке се реализују у складу са исказаним потребама тржишта рада, а након спроведеног поступка јавне набавке у складу са прописима којима се регулишу јавне набавке.

Одлуку о избору извођача доноси директор Националне службе.

Уговор о међусобним правима и обавезама са изабраним извођачем закључује директор Националне службе.

Након закључивања уговора са извођачем обуке, Национална служба и незапослени - полазник обуке закључују уговор о међусобним правима и обавезама.

Члан 88.

Национална служба, у складу са уговором, извођачу обуке врши исплату трошкова обуке, а за незапосленог - полазника обуке сноси трошкове доприноса за случај повреде на раду и професионалне болести у складу са законом.

Незапослени - полазник обуке има право на трошкове превоза за време трајања обуке, у складу са уговором, а на основу извештаја о похађању обуке.

Обуке на захтев послодавца

Члан 89.

Обуке на захтев послодавца организују се ради стицања знања и вештина потребних за обављање послова на конкретном радном месту, на захтев послодавца, уколико на евиденцији незапослених Националне службе нема лица са потребним знањима и вештинама.

Члан 90.

Трошкове додатног образовања и обуке које организује Национална служба на захтев послодавца, сноси послодавац.

Национална служба може да учествује у финансирању трошкова додатног образовања и обуке незапослених из става 1. овог члана, уколико на евиденцији Националне службе нема незапослених са знањима и вештинама које су потребне послодавцу.

Средства додељена по основу спроведених обука на захтев послодавца су де minimis државна помоћ.

Члан 91.

Врста и висина трошкова за реализацију обуке на захтев послодавца утврђује се Акционим планом, односно одлуком Управног одбора.

Члан 92.

Право на укључивање на обуку има незапослени под условом да задовољава услове за укључивање на обуку као што су: ниво знања, психо-физичка и здравствена способност и сл, у складу са врстом обуке.

Члан 93.

Право на учешће у финансирању обуке из члана 89. овог правилника може да оствари послодавац под условом да:

- уредно измирује обавезе по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање;
- је измирио уговорне обавезе према Националној служби, осим за обавезе чија је реализација у току,

- није привредни субјект у тешкоћама, у смислу законских прописа којима се регулише контрола и додела државне помоћи и
- има кадровске и друге капацитете за обучавање лица на одређеним пословима.

Члан 94.

Одлуку о одобравању средстава за програм обуке на захтев послодавца којом се укључује до 49 незапослених доноси директор филијале Националне службе, по овлашћењу директора Националне службе, а одлуку којом се укључује 50 и више незапослених доноси директор Националне службе уз сагласност Управног одбора.

Члан 95.

Директор Националне службе, односно директор филијале Националне службе, по овлашћењу директора Националне службе и послодавац у року до 90 од дана доношења одлуке о одобравању средстава, закључују уговор којим уређују међусобна права и обавезе.

Послодавац је у обавези да, даном закључења уговора из става 1. овог члана, достави Националној служби доказе тражене јавним позивом.

Након закључивања уговора са послодавцем, Национална служба и полазник обуке закључују уговор којим се регулишу међусобна права и обавезе.

Члан 96.

Послодавац је у обавези да:

- полазника обуке обучи за рад на пословима у складу са програмом обуке и закљученим уговором и изда одговарајући сертификат, односно омогући стицање истог у надлежној институцији/телу,
- по завршетку обуке са лицем заснује радни однос у складу са уговором и достави доказе о томе (уз могућност да на основу поднетог образложеног захтева Националне службе са лицем заснује радни однос и за време трајања обуке),
- након завршене обуке задржи лице у радном односу у дужини трајања утврђеној уговором;
- омогући Националној служби контролу реализације уговорних обавеза,
- у случају прекида програма пре истека времена трајања уговорне обавезе изврши замену са другим незапосленим који испуњава потребне услове за преостало време дефинисано уговором и
- обавести Националну службу о свим променама које су од значаја за реализацију уговора у року од осам дана од дана настанка промене.

Преквалификација и доквалификација

Члан 97.

Програм преквалификације и доквалификације намењен је теже запошљивим незапосленима и незапосленима која су напустила школовање, а ради стицања нових квалификација или квалификације у вишем степену образовања за обављање послова у оквиру другог занимања, односно подизања нивоа компетентности кроз стицање нових квалификација за потребе тржишта рада или познатог послодавца.

Функционално основно образовање одраслих

Члан 98.

Програм функционалног основног образовања одраслих намењен је незапосленима без основног образовања, ради стицања основног образовања и прве квалификације за обављање једноставних послова.

Члан 99.

Одлуку о реализацији програма функционалног основног образовања доноси директор филијале Националне службе, по овлашћењу директора Националне службе.

Програм обуке за стицање прве квалификације за обављање једноставних послова реализује изабрани извођач обуке у складу са закљученим уговором са Националном службом, по претходно спроведеном поступку јавних набавки у складу са Законом.

Национална служба и незапослени укључен у програм функционалног основног образовања одраслих закључују уговор којим регулишу међусобна права и обавезе.

Члан 100.

Право на укључивање у програм функционалног основног образовања има незапослени под условом да:

- нема основно образовање,
- задовољава услове за укључивање на обуку као што су: ниво знања, психо-физичка и здравствена способност и сл, у складу са врстом обуке.

6. Подстицаји за кориснике новчане накнаде

Члан 101.

Незапослени, који је корисник новчане накнаде за случај незапослености најмање три месеца од момента признавања права а заснује радни однос на неодређено време, има право на једнократни подстицај за запошљавање у висини од 30% од укупног износа новчане накнаде, без доприноса за обавезно социјално осигурање, која би му била исплаћена за преостало време до истека права на новчану накнаду.

Корисник новчане накнаде може да оствари право из става 1. овог члана само за заснивање једног радног односа у периоду трајања истог права на новчану накнаду, ако поднесе писмени захтев у року од 30 дана од дана заснивања тог радног односа.

Корисник новчане накнаде, дужан је да уз захтев, надлежној филијали Националне службе достави:

- уговор о раду на неодређено време закључен са послодавцем,
- копију пријаве на обавезно социјално осигурање и
- решење о признавању права на новчану накнаду.

Захтев за исплату једнократног подстицаја за запошљавање, корисник новчане накнаде подноси филијали Националне службе у којој је остварио право на новчану накнаду.

Обавезе корисника права из става 1. овог члана регулишу се уговором.

Члан 102.

Корисник новчане накнаде, који је остварио право на једнократни подстицај за запошљавање, а коме радни однос престане пре истека времена за које му је признато право на новчану накнаду, може остварити право на наставак исплате новчане накнаде за преостало време у утврђеном износу, ако је то за њега повољније, под условом да претходно изврши повраћај средстава остварених једнократним подстицајем.

Корисник новчане накнаде, коме је радни однос престао пре истека времена за које му је признато право на новчану накнаду и остварио право на наставак исплате новчане накнаде за преостало време, не може поново да оствари право на једнократни подстицај за запошљавање у периоду трајања овог права.

Корисник новчане накнаде може да оствари право на подстицај за запошљавање само за заснивање једног радног односа у периоду трајања истог права на новчану накнаду.

7. Јавни радови

Члан 103.

Јавним радовима сматрају се радови који се организују у циљу запошљавања, очувања и унапређења радних способности незапослених, као и ради остваривања одређеног друштвеног интереса.

Јавне радове из става 1. овог члана спроводи послодавац извођач јавног рада.

Јавни радови се организују и спроводе у областима утврђеним Акционим планом.

Члан 104.

Јавни радови се организују и спроводе у следећим областима:

- социјалних, хуманитарних, културних и других делатности (здравствено васпитне активности - превенција и помоћ старима, социјално угроженим лицима, особама са инвалидитетом, подршка за самосталан живот и активно

учествовање у заједници особа са инвалидитетом, заштита и очување културног наслеђа и археолошких налазишта, послови у позоришној, музејској, библиотечкој и туристичкој делатности, послови ажурирања база података и други послови);

- одржавања и обнављања јавне инфраструктуре (уређење и изградња путева и путних појасева, насипа, канала, пруга, мостова, реконструкција канализационе и водоводне мреже и других објеката од општег интереса, уређење месних заједница, уређење ромских насеља - побољшање услова становања и други послови) и

- одржавања и заштите животне средине и природе (санација дивљих депонија, чишћење и одржавање обала река, језера, канала, одвода, јавних површина, пошумљавање, развој еколошких поседа, чување и заштита шума, река и језера, развој сеоског подручја, монтажа и одржавање опреме у парковима и јавним дечијим игралиштима, помоћ за успостављање нових депонија - локација за сакупљање и одвођење отпада и други послови).

Члан 105.

Право учествовања у поступку спровођења јавних радова могу имати: органи територијалне аутономије и органи јединице локалне самоуправе, јавне установе и јавна предузећа, привредна друштва, предузетници, задруге и удружења грађана.

Члан 106.

Право на доделу средства за спровођење јавног рада послодавац може да оствари под условом да:

- је поднео пријаву за спровођење јавног рада;
- запошљава првенствено незапосленог који се теже запошљава или незапосленог у стању социјалне потребе;
- је у пријави за јавне радове навео детаљан опис и динамику активности јавног рада (термин план);
- је измирио уговорне обавезе према Националној служби, осим за обавезе чија је реализација у току.

Члан 107.

Средства намењена за спровођење јавних радова користе се за зараде незапослених, трошкове доласка и одласка са рада незапослених ангажованих на спровођењу јавног рада, трошкове спровођења јавних радова и трошкове обуке.

Члан 108.

Критеријуми за бодовање пријаве за спровођење јавног рада су:

- област спровођења јавног рада;

- дужина трајања јавног рада, при чему се јавни рад за чије је спровођење потребно дуже трајање бодује са већим бројем бодова;
 - планирани број незапослених потребних за спровођење јавног рада, при чему се већи број планираних незапослених бодује са већим бројем бодова;
 - учешће локалне самоуправе, органа територијалне аутономије или других извора у финансирању јавних радова, при чему се учешће локалне самоуправе и органа територијалне аутономије или других извора финансирања бодују са већим бројем бодова;
 - претходно коришћена средства Националне службе, при чему већи број бодова остварују послодавци који нису претходно користили средства Националне службе;
 - остварена сарадња са извођачем јавног рада по раније закљученим уговорима, при чему већи број бодова остварује послодавац који је успешно реализовао јавни рад.
 - процена важности поднет пријаве за спровођење јавног рада за локално тражите рада за подручје филијале.
- Бодовна листа се објављује на огласној табли надлежне филијале даном објављивања Јавног конкурса.

Члан 109.

Одлуку о одобравању средстава за спровођење јавних радова доноси директор Националне службе, уз претходну сагласност Управног одбора.

Члан 110.

Директор филијале Националне службе, по овлашћењу директора Националне службе и послодавац у року до 30 дана од дана доношења одлуке о одобравању средстава за спровођења јавног рада, закључују уговор којим уређују међусобна права и обавезе и на основу кога се врши исплата средстава за спровођење јавног рада.

Послодавац извођач јавног рада је у обавези да, даном закључења уговора из става 1. овог члана, достави Националној служби доказ о заснивању радног односа на одређено време са лицем које запошљава на спровођењу јавног рада, средство обезбеђења и остале тражене доказе у складу са јавним конкурсом.

Члан 111.

Послодавац - извођач јавног рада у обавези је да:

- запосленог ангажованог на спровођењу јавног рада, задржи у радном односу најмање у дужини трајања уговорене обавезе. У случају престанка радног односа запосленог, послодавац је у обавези да, у року од 30 дана од дана престанка радног односа, заснује радни однос на одређено време за преостало време трајања уговора;
- месечно врши исплату зарада запосленима у законским роковима,
- месечно врши исплату накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада запосленима ангажованим на спровођењу јавног рада,

- Националној служби доставља доказе о уплати пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање за запослене ангажоване на спровођењу јавног рада,
- Националној служби доставља доказе о утрошку пренетих средстава за трошкове зараде, одласка и доласка са рада и спровођења јавног рада,
- достави фотокопију потврде/сертификата о стеченим компетенцијама лица на спровођењу јавног рада након завршене обуке,
- Националној служби омогући контролу реализације уговорних обавеза и увид у сву потребну документацију и ток спровођења јавног рада и
- обавести Националну службу о свим променама које су од значаја за реализацију уговора у року од осам дана од дана настанка промене.

Део четврти

МЕРЕ АКТИВНЕ ПОЛИТИКЕ ЗАПОШЉАВАЊА ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

Члан 112.

Активна политика запошљавања особа са инвалидитетом подразумева мере у циљу подстицања запошљавања и samozapoшљавања особа са инвалидитетом, као и мере и активности професионалне рехабилитације у циљу оспособљавања за одговарајући посао, запошљавања, одржања запослења, напредовања или промене професионалне каријере (у даљем тексту: мере активне политике запошљавања особа са инвалидитетом).

Члан 113.

Мере активне политике запошљавања особа са инвалидитетом спроводи Национална служба, у складу са овим правилником и Правилником о условима, критеријумима и стандардима за спровођење мера и активности професионалне рехабилитације особа са инвалидитетом.

Међусобни односи Националне службе и корисника права на мере активне политике запошљавања особа са инвалидитетом регулишу се уговором.

Мере активне политике запошљавања особа са инвалидитетом представљају државну помоћ за запошљавање особа са инвалидитетом и могу се доделити послодавцу у облику субвенција за зараде и за накнаду додатних трошкова запошљавања лица са инвалидитетом.

Члан 114.

Мере активне политике запошљавања особа са инвалидитетом спроводе се под условом да је:

- извршена процена професионалних могућности особе са инвалидитетом и
- утврђен индивидуални план запошљавања.

Члан 115.

Особе са инвалидитетом могу да се запошљавају под општим условима, односно под посебним условима, у зависности од процене професионалних могућности и радне способности.

Општи услови за запошљавање особа са инвалидитетом подразумевају запошљавање код послодавца без прилагођавања послова, радног места или послова и радног места.

Посебни услови за запошљавање особа са инвалидитетом подразумевају запошљавање код послодавца уз прилагођавање послова, радног места или послова и радног места.

1. Рефундација трошкова прилагођавања радног места

Члан 116.

Послодавац који запосли особе са инвалидитетом, којима је због врсте и тежине инвалидности потребно прилагодити послове, радно место или послове и радно место, може остварити право на рефундацију примерених трошкова прилагођавања радног

Под прилагођавањем радног места подразумева се техничко и технолошко опремање радног места, средстава за рад, простора и опреме у складу са могућностима и потребама особа са инвалидитетом.

Члан 117.

Рефундацију трошкова прилагођавања трошкова радног места за запошљавање особе са инвалидитетом, у једнократном износу може се одобрити послодавцу уколико:

- је захтев са пратећом документацијом поднет у року од 30 дана од дана запошљавања особе са инвалидитетом;
- је прилагођавање радног места у складу са извршеном проценом радне способности особе са инвалидитетом;
- лице за који се подноси захтев има статус особе са инвалидитетом која се запошљава под посебним условима;
- није смањивао број запослених особа са инвалидитетом најмање три месеца пре подношења захтева;
- редовно измирује обавезе по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање запослених и
- другим критеријумима утврђеним јавним позивом.

Члан 118.

Послодавац који оствари право на рефундацију трошкова из члана 116. овог правилника, има обавезу да:

- лице задржи у радном односу најмање 12 месеци од дана заснивања радног односа;

- не смањује укупан број запослених особа са инвалидитетом најмање 12 месеци од дана остваривања права на рефундацију трошкова;
- у року од 60 дана од дана доношења одлуке достави рачун о наменски утрошеним средствима за прилагођавање радног места и одговарајућа средства обезбеђења при закључивању уговора;
- представницима Националне службе омогући обилазак радних просторија ради сагледавања услова за реализацију програма и
- испуни друге обавезе у складу са уговором.

Члан 119.

Одлуку о одобравању средстава из члана 116. овог правилника доноси директор филијале, по овлашћењу директора Националне службе у року од 30 дана од дана подношења захтева послодавца.

Директор филијале, по овлашћењу директора Националне службе и подносилац захтева закључују уговор којим уређују међусобна права и обавезе.

2. Субвенција зараде особа са инвалидитетом без радног искуства

Члан 120.

Послодавац који на неодређено време запосли особу са инвалидитетом без радног искуства, има право на субвенцију зараде за ту особу у трајању од 12 месеци по запошљавању.

Субвенција за зараде из става 1. овог члана одобрава се на основу поднетог захтева послодавца и остварује се у висини минималне зараде утврђене у складу са прописима о раду.

Захтев за субвенцију зараде из става 1. овог члана подноси се у року од 30 дана од дана заснивања радног односа са особом са инвалидитетом надлежној филијали Националне службе.

Члан 121.

Субвенција зараде за запошљавање особе са инвалидитетом без радног искуства може се одобрити послодавцу уколико:

- запошљава особу са инвалидитетом која нема радног искуства на пословима на којима се запошљава;
- се захтев са пратећом документацијом поднесе у року од 30 дана од дана заснивања радног односа са особом са инвалидитетом;
- запошљавање има за последицу нето повећање броја запослених,
- се редовно измирују обавезе по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање запослених и
- се испуне други услови утврђени конкурсом.

Члан 122.

Послодавац који је остварио право на субвенцију зараде из члана 120. овог правилника има обавезу да:

- лице задржи у радном односу најмање 12 месеци од дана заснивања радног односа;
- не смањује укупан број запослених особа са инвалидитетом најмање 12 месеци од дана остваривања права на субвенцију;
- доставља Националној служби доказ о исплаћеној заради особи са инвалидитетом и
- испуни друге обавезе у складу са јавним позивом и уговором.

Члан 123.

Одлуку о одобравању субвенције зараде из члана 120. овог правилника доноси директор филијале, по овлашћењу директора Националне службе у року од 30 дана од дана подношења захтева.

Директор филијале, по овлашћењу директора Националне службе, и подносилац захтева закључују уговор којим се уређују међусобна права и обавезе.

Ближи услови и критеријуми за остваривање права на субвенцију зараде утврђују се конкурсом, који се расписује на основу одлуке директора Националне службе.

3. Рефундација зараде лицу ангажованом на пружању подршке на радном месту - радна асистенција

Члан 124.

Послодавац који запосли особу са инвалидитетом којој је потребна стручна подршка на радном месту може остварити право на рефундацију трошкова зараде за лице које је ангажовано на пружању стручне подршке новозапосленој особи са инвалидитетом кроз саветовање, оспособљавање, услуге асистенције на радном месту, праћење при раду, развој личних метода рада и оцењивање ефикасности.

Рефундација трошкова зараде за лице које је ангажовано на пружању стручне помоћи се може одобрити послодавцу само за време док пружа помоћ запосленима са инвалидитетом, а најдуже 12 месеци.

Члан 125.

Послодавац може да оствари право на рефундацију трошкова зараде из члана 124. овог правилника уколико се:

- захтев са програмом стручне подршке и пратећом документацијом поднесе у року од 30 дана од дана запошљавања особе са инвалидитетом;
- подршка пружа особи са инвалидитетом која се запошљава под посебним условима у складу са процењеном радном способношћу;
- лице које пружа стручну помоћ има најмање средње образовање и 12 месеци професионалног искуства у областима у којима пружа стручну подршку;

- није смањивао број запослених особа са инвалидитетом код послодавца најмање три месеца пре подношења захтева;
- редовно измирују обавезе по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање запослених и
- испуне други критеријуми утврђеним конкурсом.

Члан 126.

Послодавац који оствари право на рефундацију трошкова зараде из члана 124. овог правилника, у обавези је да:

- особу са инвалидитетом задржи у радном односу најмање у дужини трајање рефундације зараде за лице које је ангажовано на пружању стручне подршке;
- не смањује укупан број запослених особа са инвалидитетом најмање у дужини трајања рефундације;
- да уз захтев за рефундацију трошкова зараде доставља доказе о исплаћеној заради са припадајућим порезима и доприносима за лице које је ангажовано на пружању подршке;
- да уз захтев за рефундацију доставља и извештај о реализацији програма стручне подршке;
- да представницима Националне службе омогући обилазак радних просторија ради сагледавања услова за реализацију програма и
- испуни друге обавезе у складу са уговором.

Члан 127.

Одлуку о одобравању рефундације трошкова зараде из члана 124. овог правилника доноси директор филијале, по овлашћењу директора Националне службе у року од 30 дана од дана подношења захтева послодавца.

Директор филијале, по овлашћењу директора Националне службе и подносилац захтева закључују уговор којим се уређују међусобна права и обавезе.

Ближи услови и критеријуми за остваривање права на рефундацију трошкова зараде утврђују се јавним позивом, који се расписује на основу одлуке директора Националне службе.

Укључивање у мере под општим условима

Члан 128.

Особе са инвалидитетом могу остварити право на укључивање у мере и програме за подстицање запошљавања под општим условима и на начин предвиђен за незапослена лица, а у складу са условима и критеријумима из јавног позива.

У спровођењу (реализацији) мере јавног радова могу се ангажовати и асистенти за пружање услуга подршке особама са инвалидитетом у обављању радних активности, током образовања или за задовољење основних животних потреба - помоћ у кући и медицинска нега.

4. Мере и активности професионалне рехабилитације

Члан 129.

Особе са инвалидитетом укључују се у мере и активности професионалне рехабилитације под општим условима или по прилагођеним програмима, и то:

- професионално информисање, каријерно вођење и саветовање;
- развој мотивације, мотивациони тренинзи, стручна подршка, праћење и процена резултата;
- програми радног оспособљавања, доквалификације, преквалификације, програми за стицање и унапређење радних и радно социјалних знања, вештина и способности и унапређење радне и радно социјалне интеграције;
- предлози и обуке за примену адекватних техничких и технолошких решења у циљу подизања ефикасности особе са инвалидитетом у учењу и раду, као и службе подршке неопходне за укључивање у образовни и радни процес;
- едукација и тренинг семинари за послодавце, стручна лица и јавност и
- друге мере и активности.

Члан 130.

Мере професионалног информисања и каријерног вођења и саветовања, као и развој мотивације кроз стручну подршку, праћење и процену резултата, јесу:

- успостављање контаката са послодавцима;
- информисање;
- саветовање;
- селекција и класификација;
- сајмови запошљавања;
- сајмови професионалне оријентације и планирања каријере;
- индивидуални саветодавни рад и
- друге мере.

Члан 131.

Праћење и процена резултата особе са инвалидитетом подразумева сагледавање професионалне каријере, функционисања у раду и учењу, мотивацију, радно искуство, вештине, достигнуто образовање, специфична знања и оспособљеност, мотивацију за запошљавање и образовање, ставове и очекивања везано за професионалну каријеру, утицај социјалних фактора и друге чињенице од утицаја на запошљивост особе са инвалидитетом.

Праћење и процена резултата особе са инвалидитетом врши се редовно и након завршетка поједине мере и активности професионалне рехабилитације, а најмање на свака три месеца ревизијом процене професионалних могућности особе са инвалидитетом и индивидуалног плана запошљавања.

Члан 132.

Мере и активности професионалне рехабилитације које се односе на предлоге и обуке за примену адекватних техничких и технолошких решења у циљу подизања ефикасности особе са инвалидитетом у учењу и раду или службе подршке подразумевају низ активности које се предузимају у случајевима:

- кад послодавац запошљава особу са инвалидитетом којој је потребно прилагођавање послове и/или радног места у смислу уклањања архитектонских, информационо-комуникационих или других баријера и примену савремених техничких решења и/или обезбедити службу подршке неопходну за несметан рад особе са инвалидитетом;

- кад особа са инвалидитетом која се запошљава под посебним условима оснива сопствено привредно друштво, радњу или други облик организовања и

- у другим случајевима кад постоји потреба подизања ефикасности особе са инвалидитетом у учењу и раду.

Стручно лице Националне службе проверава стање код послодавца и даје мишљење и препоруку о потреби прилагођавања послова и/или радног места у складу са потребама особе са инвалидитетом.

Ради давања коначног мишљења и препоруке из става 2. овог члана стручно лице Националне службе може тражити мишљење организације или удружења особа са инвалидитетом те врсте инвалидности.

На основу коначног мишљења и процене могу се, на основу захтева послодавца, рефундирати трошкови за прилагођавање радног места.

Члан 133.

Национална служба, као носилац мера и активности професионалне рехабилитације, едукује и пружа стручну помоћ послодавцима који запошљавају особе са инвалидитетом, стручним лицима у предузећу за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом и код послодавца, као и другим заинтересованим лицима, органима или организацијама која доприноси једнообразном и инклузивном поступању са особама са инвалидитетом на принципима забране дискриминације, подстицања запослености и афирмације једнаких могућности, као и поштовања људских права у свим аспектима друштвеног живота.

Члан 134.

Запослена особа са инвалидитетом, за време трајања професионалне рехабилитације, има право на одсуство са рада код послодавца и накнаду зараде у висини 100% просечне зараде остварене у претходна три месеца пре укључивања у мере професионалне рехабилитације, с тим да накнада зарада не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са прописима о раду.

Незапослена особа са инвалидитетом за време трајања професионалне рехабилитације, која је укључена у одређене мере и активности професионалне рехабилитације у складу са Законом, има право на новчану помоћ за време трајања програма и то:

- трошкове превоза за себе и пратиоца, уколико је потребан у висини неопорезивог износа, у складу са законом и

- 20% од минималне зараде утврђене у складу са прописима о раду ако се професионална рехабилитација изводи у трајању најмање 100 часова и ако особа са инвалидитетом није корисник новчане накнаде по основу незапослености.

Део пети

ДРУГЕ МЕРЕ УСМЕРЕНЕ КА ЗАПОШЉАВАЊУ ЛИЦА КОЈА ТРАЖЕ ЗАПОСЛЕЊЕ

Члан 135.

Акционим планом, законом и другим прописима могу се утврдити и друге мере за подстицање запошљавања, повећања запошљивости и могућности за запошљавање одређених категорија незапослених.

Члан 136.

Незапослени може пре укључивања у мере активне политике запошљавања, односно у поступку посредовања у запошљавању или остваривања другог права по основу незапослености, бити упућен на проверу здравствених способности, о трошку Националне службе, ако постоји сумња у здравствену способност незапосленог.

Подаци о здравственој способности незапосленог су поверљиви.

Национална служба сноси трошкове провере здравствене способности из става 1. овог члана.

Члан 137.

Незапослени кога Национална служба упути, ради заснивања радног односа на пословима за чије обављање су прописани посебни услови рада (рад на висини, под водом, под земљом и сл.), има право на накнаду трошкова специјалистичких здравствених прегледа и трошкова издавања уверења о здравственој способности за рад.

Незапослени млађи од 18 година живота кога Национална служба упути, ради заснивања радног односа има право на накнаду трошкова здравствених прегледа и трошкова издавања уверења о здравственој способности за рад.

Део шести

ИСПЛАТА НОВЧАНЕ НАКНАДЕ У ЈЕДНОКРАТНОМ ИЗНОСУ РАДИ САМОЗАПОШЉАВАЊА

Члан 138.

Кориснику новчане накнаде може се исплатити новчана накнада, без доприноса за обавезно социјално осигурање, у једнократном износу ради samozapoшљавања.

Средства из става 1. овог члана одобравају се на захтев незапосленог који је остварио право на новчану накнаду и коме је решење за остваривање овог права постало коначно.

Захтев из става 2. овог члана подноси се надлежној филијали Националне службе.

Члан 139.

Директор филијале Националне службе, по овлашћењу директора Националне службе, доноси одлуку о одобравању једнократне исплате новчане накнаде.

Корисник средстава, коме је одлуком из става 1. овог члана, одобрена исплата новчане накнаде у једнократном износу, дужан је да најкасније у року од 30 дана од дана пријема одлуке, надлежној филијали Националне службе достави:

- решење надлежног органа о упису у регистар;
- фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање за физичко лице, односно оснивача/ члана привредног друштва;
- фотокопију Решења о ПИБ-у;
- фотокопија картона депонованих потписа;
- фотокопија картице текућег рачуна;
- фотокопија личне карте корисника средстава;
- средство обезбеђења уговорних обавеза и
- друга докумената за жиранте, зависно од њиховог статуса: фотокопију Уверења Пореске управе о измиреним обавезама по основу пореза за претходна 3 месеца (уколико је жирант предузетник), фотокопију последњег чека од пензије (уколико је жирант корисник пензије).

Међусобна права и обавезе између Националне службе и корисника средстава, уређују се уговором.

Корисник средстава, који без оправданих разлога, у прописаном року не достави доказе из става 2. овог члана, сматраће се да је одустао од захтева за једнократну исплату новчане накнаде.

Члан 140.

Новчана накнада у једнократном износу ради samozapoшљавања исплаћује се незапосленом за преостало време исплатног периода и обрачунава према висини утврђеној коначним решењем о признавању права на новчану накнаду.

Кориснику новчане накнаде, коме је право на новчану накнаду признато у трајању до запослења, односно до испуњења услова за остваривање права на старосну пензију, једнократни износ новчане накнаде ради samozapoшљавања обрачунава се за преостало време до испуњења услова за старосну пензију, у складу са законом, односно за преостало време, а најдуже до 24 месеца.

Члан 141.

Корисник средстава, дужан је да обавља делатност, најмање онолико времена за које му је исплаћена новчана накнада у једнократном износу.

Евиденција о кориснику средстава из става 1. овог члана, престаје да се води даном оснивања привредног субјекта.

Члан 142.

Корисник средстава, који није у могућности да обавља делатност, најмање онолико времена за које му је једнократно исплаћена новчана накнада, дужан је да врати износ једнократне новчане накнаде, увећан за припадајућу камату.

Члан 143.

Корисник новчане накнаде, коме је новчана накнада исплаћена у једнократном износу ради самозапошљавања може поново да оствари право на новчану накнаду ако по истеку времена за које му је исплаћена новчана накнада у једнократном износу поново испуни услове за признавање права на новчану накнаду.

Део седми

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 144.

Одлуке донете до ступања на снагу овог правилника, примењују се до извршења обавеза које су њима утврђене, односно до испуњења обавеза преузетих уговором.

Члан 145.

Кориснику средстава, коме су средства, у смислу овог правилника, одобрена за неку од мера активне политике запошљавања, осим за меру јавни радови, не могу се поново одобрити за иста лица у истој мери, пре истека рока од три године од дана одобравања средстава.

Корисник средстава, који није реализовао доспеле уговорне обавезе по некој од мера активне политике запошљавања, не може остварити право на учешће у финансирању нових мера запошљавања, док не испуни исту.

Члан 146.

Даном ступања на снагу овог правилника, престаје да важи Правилник о критеријумима и начину спровођења мера активне политике запошљавања Националне службе за запошљавање ("Службени гласник РС", број 7/10, 3/11 и 6/11).

Члан 147.

Овај правилник ступа на снагу даном објављивања у "Службеном гласнику
Републике Србије."

Број 0011-101-1/2012

У Београду, 13. фебруара 2012. године

Председник,
Слободан Мараш, с.р.