

На основу члана 10. тачка њ. Закона о посредовању у запошљавању и правима за вријеме незапослености (“Службени гласник Републике Српске” број: 30/10, 102/12) и члана 19. тачка 11. Статута ЈУ Завод за запошљавање Републике Српске” број: 49/16), Управни одбор ЈУ Завод за запошљавање Републике Српске, на сједници одржаној 23.02.2017.године доноси

**ПРАВИЛНИК**  
**О УСЛОВИМА, КРИТЕРИЈУМИМА И НАЧИНУ СПРОВОЂЕЊА МЈЕРА**  
**АКТИВНЕ ПОЛИТИКЕ ЗАПОШЉАВАЊА**

**I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 1.

Овим Правилником ближе се уређују услови, критеријуми, начин и друга питања од значаја за спровођење мјера активне политике запошљавања од стране ЈУ Завод за запошљавање Републике Српске (у даљем тексту: Завод), а у складу са Законом о посредовању у запошљавању и правима за вријеме незапослености (у даљем тексту: Закон), Статутом ЈУ Завод за запошљавање Републике Српске (у даљем тексту: Статут), Стратегијом запошљавања Републике Српске (у даљем тексту Стратегија) и Акционим планом запошљавања у Републици Српској (у даљем тексту: Акциони план).

Члан 2.

Завод проводи мјере активне политике запошљавања које представљају одређене планове, програме и друге мјере интервенција на тржишту рада које ће допринијети бржем запошљавању, повећању укупне запослености и смањењу незапослености. Стратегија запошљавања као кључни документ који дефинише основне мјере и активности на тржишту рада, утврђује и основ активне политике дјеловања и то кроз акционе планове запошљавања.

Завод спроводи и мјере активне политике запошљавања путем пројектних активности које се реализују у сарадњи са Владом Републике Српске, домаћим и међународним организацијама и институцијама.

### Члан 3.

Мјере активне политике запошљавања ближе уређене овим правилником које спроводи Завод су:

1. посредовање у запошљавању лица која активно траже запослење и промјену запослења;
2. професионална оријентација и савјетовање о планирању каријере;
3. праћење и анализа тржишта рада и обавјештавање о могућностима и условима Запошљавања;
4. субвенције за запошљавање;
5. подршка самозапошљавању ;
6. припрема за запошљавање, додатно образовање и обука;
7. јавни радови;
8. друге мјере активне политике усмјерене ка запошљавању и повећању запошљивости лица која траже запослење, које се могу креирати на годишњем нивоу Акционим планом у зависности од потреба тржишта рада.

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

### Члан 4.

Корисници мјера активне политике запошљавања које спроводи Завод су: лица која активно траже запослење и лица која траже промјену запослења (у даљем тексту: незапослена лица) и послодавци .

#### ***1. Посредовање у запошљавању незапослених лица***

### Члан 5.

Посредовањем у запошљавању сматрају се послови повезивања незапослених лица са послодавцем ради заснивања радног односа или друге врсте радног ангажовања. У поступку посредовања у запошљавању незапослено лице које активно тражи запослење има предност над лицем које тражи промјену запослења.

## Члан 6.

Послови посредовања у запошљавању обухватају:

- информисање о правима и обавезама незапослених лица и услугама које нуди Завод;
- обављање индивидуалног разговора са незапосленим лицем;
- процјену запошљивости незапослених лица и утврђивање индивидуалног плана запошљавања;
- организовање обука за активно тржење посла;
- пријављивање и оглашавање слободних радних мјеста;
- прелиминарна селекција незапослених лица према захтјеву послодавца и потребама тржишта рада;
- непосредно повезивање послодавца и незапослених лица;
- организовање сајмова запошљавања;
- међумјесно посредовање.

## Члан 7.

Завод пружа информације о правима и обавезама незапослених лица и услугама путем индивидуалног и групног информисања, а након пријављивања на евиденцију незапослених.

Индивидуално информисање проводи се у бироима према мјесту пребивалишта незапосленог лица и то непосредно или путем брошура, публикација, плаката, летака и других начина у зависности од могућности и природе информација.

Групно информисање проводи се истовремено за већи број незапослених лица и то преко клубова за тражење посла и центара за информисање, савјетовање и обуку (у даљем тексту: ЦИСО центри)

## Члан 8.

Индивидуални разговор са незапосленим лицем обавља стручни сарадник за савјетодавни рад са незапосленим лицем (у даљем тексту: савјетодавац).

Путем индивидуалног разговора прикупљају се подаци о образовању, радном искуству, личним, социјалним и професионалним карактеристикама, интересовањима и мотивисаности за рад и други лични подаци као и подаци везани за могућност запошљавања.

Индивидуалним разговором дефинишу се професионални циљеви у складу са стањем на тржишту рада и потребом за укључивање у мјере активне политике запошљавања, као и занимања за која ће се посредовати, а која одговарају потребама, квалификацијама, радном искуству и способностима активних тражилаца запослења, а потврђују индивидуалним планом запошљавања.

#### Члан 9.

Незапослено лице, које се на основу самопроцијене током индивидуалног разговора изјасни да је у могућности да самостално пронађе посао без подршке Завода, не укључује се у мјере активне политике запошљавања.

Уколико се незапослено лице у било ком тренутку изјасни да више није у могућности да самостално пронађе посао, савјетодавац је дужан да изврши процјену његове запошљивости, на основу које се дефинишу активности и мјере које ће Завод предузети како би том лицу пружио подршку и помоћ у циљу запошљавања.

#### Члан 10.

Процјена запошљивости незапослених лица представља анализу карактеристика истих, које су релевантне за његово запошљавање и укључивање у мјере активне политике запошљавања и потреба тржишта рада, на основу којих се могу утврдити врста и ниво потребне помоћи лицу и утврдити индивидуални план запошљавања.

Сврставање незапосленог лица према степену запошљивости врши се према утврђеним критеријумима у три групе и то:

- лакше или непосредно запошљиво лице;
- условно запошљиво лице и
- теже запошљиво лице.

#### Члан 11.

На основу података прикупљених индивидуалним разговором утврђује се индивидуални план запошљавања.

Индивидуални план запошљавања је докуменат који садржи податке о лицу које тражи запослење, занимањима у којима тражи запослење, активностима које ће предузети у циљу запошљавања, као и мјере у које ће се укључити ради запошљавања.

Индивидуални план запошљавања се утврђује са незапосленим лицем након информисања, индивидуалног разговора и вршења процјене запошљивости.

## Члан 12.

Индивидуални план запошљавања утврђује савјетодавац са незапосленим лицем у бироу у периоду до 60 дана од дана пријаве лица на евиденцију незапослених.

Савјетодавац прати извршење активности утврђених индивидуални планом запошљавања незапосленог лица.

## Члан 13.

Индивидуални план запошљавања као и процјена запошљивости подлијеже измјени најмање једном у шест мјесеци ради прилагођавања потребама тржишта рада и карактеристикама незапосленог.

Са незапосленим, за кога се на основу процјене запошљивости током индивидуалног разговора и приложене документације оцијени да је привремено спријечен за рад, не утврђује се индивидуални план и не укључује се у мјере активне политике запошљавања док трају разлози спријечености.

## Члан 14.

Завод пружа стручну помоћ незапосленом лицу путем информативно мотивационих радионица и других облика групног рада, ради стицања и развијања знања и вјештина за активно тражење посла, односно предузетничких знања и компетенција за управљање сопственим професионалним развојем и других знања, вјештина и компетенција.

Завод организује обуке за активно тражење посла у циљу превенције дугорочне незапослености за незапослена лица за која се процјени да им је потребна подршка да овладају техникама активног тражења посла.

Обука из става 2. овог члана се изводи према утврђеним стандардима и методама рада или посебним упутством за ове намјене.

Ове обуке проводе се у клубовима за тражење посла и ЦИСО центрима, а тамо гдје то није могуће обука се проводи у бироу.

## Члан 15.

Завод води евиденцију о слободним радним мјестима, које пријављују послодавци. Послодавац доставља Заводу пријаву о потреби за радницима која се у року од три дана од дана достављања објављује на огласној табли и интернет страници Завода, а ако послодавац захтјева и у средствима јавног информисања. Завод је обавезан да обезбједи повратну информацију од послодавца о реализацији пријаве о потреби за радницима, као и информацију о разлозима за евентуалну нереализовану пријаву о потреби за радницима. Послодавац може захтјевати да Завод умјесто јавног објављивања потреба за радницима, непосредно понуди избор кандидата за запошљавање.

## Члан 16.

Послови прелиминарне селекције незапослених лица по исказаној потреби послодавца подразумјевају избор лица према дефинисаним условима и критеријумима послодавца за запошљавање, односно радно ангажовање на конкретном радном мјесту. Завод је дужан да на захтјев послодавца упуту лице чији профил, компетенције и професионална интересовања одговарају захтјеву послодавца, односно врсти посла за које се посредује у запошљавању и које исказује спремност за прихватање конкретне понуде. Уколико се на основу података са евиденције утврди да нема лица која одговарају захтјеву послодавца, послодавцу се нуди могућност међумјесног посредовања, оглашавања исказане потребе путем различитих медија, као и алтернативни профили кандидата у складу са исказаном потребом.

## Члан 17.

Завод, ако је то претходно договорено као облик посредовања, има обавезу да учествује у разговору послодавца и незапослених лица. Завод може организовати групни разговор послодавца са већим бројем незапослених лица, селектованих у складу са потребама послодавца, рад и представљања понуде слободних радних мјеста и стварања могућности непосредног представљања незапослених лица. Завод може организовати и индивидуалне разговоре послодавца са кандидатима за посао и то у просторијама послодавца, Завода или другим просторијама у договору са послодавцем.

## Члан 18.

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 вријеме.

Лице из става 1. овог члана, које је из оправданих разлога спријечено да се јави послодавцу у обавези је да благовремено, а најкасније дан прије јављања послодавцу, обавијести биро о разлозима и немогућности јављања послодавцу.

## Члан 19.

Оправданим разлозима спријечености јављања послодавцу из члана 18. став 2. овог Правилника, или за неприхватање понуђеног посредовања за одговарајуће запослење сматрају се:

- здравствена неспособност незапосленог лица или чланова његове уже породице;
- смртни случај члана уже породице незапосленог лица;
- ако је понуђено запослење у месту удаљеном више од 50 километара од мјеста пребивалишта незапосленог лица;
- други разлози настали без кривице и воље незапосленог лица.

Завод на основу приложених доказа о разлозима нејављања врши оцјену оправданости разлога из става 1. овог члана и у случају да разлози нису оправдани поступа у складу са Законом.

Оправданост разлога утврђени ставом 1. овог члана цијене се и у случају неизвршавања осталих обавеза активног тражења запослења.

Уколико незапослено лице не извршава обавезе утврђене индивидуалним планом запошљавања без оправданих разлога сматраће се некативни лицем за тражење запослења.

## Члан 20.

Сајмови запошљавања су активности којима се остварује непосредни контакт већег броја послодаваца и већег броја незапослених лица, а у циљу њиховог запошљавања и задовољења исказаних потреба послодаваца.

Сајмове запошљавања организују филијале Завода за једну или више општина, зависно од исказаних потреба послодаваца и могућности учешћа незапослених лица.

Годишњим програмом рада Завода утврђује се план одржавања сајмова запошљавања.

## Члан 21.

Међумјесно посредовање јесте повезивање понуде и тражње на тржишту рада на територији више општина које се спроводи на захтјев послодавца, уколико исказана потреба за запошљавањем не може да се задовољи на територији бироа или филијале, или на захтјев лица које тражи запослење, а жели да ради ван мјеста пребивалишта, односно сједишта бироа који је надлежан да води евиденцију о том лицу.

## Члан 22.

У складу са Законом директор Завода доноси упутство којим се ближе уређује поступак посредовања у запошљавању и задовољавању исказаних потреба послодаваца.

## ***2. Професионална оријентација и савјетовање о планирању каријере***

## Члан 23.

Професионалном оријентацијом и савјетовањем о планирању каријере подразумијевају се активности индивидуалног или групног информисања и савјетовања незапослених лица и других лица која требају помоћ при избору и промјени посла или занимања и доношењу одлука у вези са каријерним развојем.

Професионална оријентација и савјетовање о планирању каријере се спроводи у циљу превенције погрешног избора занимања, јачања компетентности корисника у доношењу одлука у вези избора занимања.

## Члан 24.

Професионално информисање обухвата прикупљање, израду и пласирање информација о стању на тржишту рада као и анализу потреба послодаваца и праћење промјена на тржишту рада у регији и шире у циљу пружања потребних информација лицима која траже запослење, ученицима, студентима и другим лицима ради запослења, избора занимања и професионалног развоја.

Информисање о могућностима за развој каријере реализује се индивидуално и групно у ЦИСО центрима и посредно кроз различите активности, путем штампаних и електронских медија којима се обезбеђује да релевантне информације за планирање и управљање каријером буду доступне свим заинтересованим лицима.



## Члан 25.

Професионално савјетовање подразумјева индивидуално и групно савјетовање незапослених лица, ученика, студената и других лица, ради запослења, избора занимања и личног професионалног развоја.

Индивидуалним професионалним савјетовањем утврђују се стручне, радне и личне могућности лица ради дефинисања професионалног плана.

Групно професионално савјетовање подразумјева мотивационе семинаре који омогућавају стицање компетенција за управљање професионалним развојем и развој вјештина за активно тражење посла

### ***3. Праћење и анализа тржишта рада и обавјештавање о могућностима и условима запошљавања***

## Члан 26.

Праћење и анализа тржишта рада проводе се у циљу дефинисања мјера активне политике и предузимања других активности на тржишту рада које треба да допринесу бржем запошљавању.

## Члан 27.

Праћење и анализа тржишта рада обухвата:

- анализу и обраду активне понуде радне снаге, праћење промјена, упоредних показатеља и других фактора који одређују и утичу на понуду радне снаге;
- праћење и анализу прилива лица на евиденцију;
- анализу разлога престанка радног односа као и свих разлога престанка вођења евиденција;
- праћење и анализу исказаних и најављених потреба послодаваца;
- организовање истраживања тржишта рада у складу са утврђеним годишњим активностима Завода а према одговарајућој методологији.

#### 4. Субвенције за запошљавање

##### Члан 28.

Субвенцију за запошљавање може да оствари послодавац за запошљавање незапослених лица и то:

- на новоотвореним радним мјестима;
- на упражњеним радним мјестима;
- у другим случајевима утврђеним Акционим планом запошљавања.

##### Члан 29.

Висина субвенције и категорије незапослених лица утврђују се Програмом за запошљавање у Републици Српској који доноси Завод.

По усвојеном програму запошљавања, Завод расписује јавни позив о провођењу мјера активне политике запошљавања (у даљем тексту: јавни позив)

##### Члан 30.

Субвенцију за запошљавање могу остварити послодавци под сљедећим условима:

- да запошљава незапослена лица са евиденције Завода у складу са условима дефинисаним у јавном позиву;
- да је регистрован у складу са законским прописима;
- да измирује обавезе по основу пореза и доприноса у складу са законом;
- да је корисник економски способан да реализује програм;
- да достави програм у којем ће образложити потребе и разлоге пријема нових радника;
- да према кориснику није покренут ни отворен стечајни ни ликвидациони поступак;
- да не запошљава лица којима је код истог послодавца престао радни однос у посљедњих 12 мјесеци;
- да број запослених није мањи у посљедњих шест мјесеци који претходе мјесецу у којем је поднешен захтјев за субвенције запошљавања, осим у случају нормалне флукуације радника (пресељење, смрт, пензионисање);
- да је испунио раније уговорене обавезе уколико је био корисник средстава Завода.

### Члан 31.

Захтјев за субвенцију запошљавања подноси се на начин и у роковима утврђеним у јавном позиву.

Уз захтјев се прилаже сљедећа документација:

- рјешење о оснивању правног лица или предузетника;
- рјешење о регистрацији у Пореској управи (ЈИБ);
- програм запошљавања;
- копија биланса стања и биланса успјеха по посљедњем завршном рачуну овјерен од стране АПИФА-а Републике Српске за правна лица или прописани образци за предузетнике и за мале предузетнике;
- пореско увјерење о измиреним обавезама по основу јавних прихода из Пореске управе Републике Српске;
- доказ о испуњености услова из члана 30. алинеја 8. овог Правилника (образац 1002- мјесечна пријава пореза по одбитку);
- и друга документација захтјевана јавним позивом.

### Члан 32.

При обради захтјева могу се узети у обзир и сљедећи критерији:

- врста дјелатности послодавца;
- развијеност општине на чијој територији се обавља дјелатност;
- дужина обављања дјелатности;
- број и структура лица која се запошљавају (корисници новчане накнаде, лица којима је до стицања услова за старосну пензију потребно до три године стажа осигурања, лица која се воде на евиденцији дуже од једне године, лица са инвалидитетом);
- претходно кориштена средства субвенције и задржање радника у радном односу и након истека уговорне обавезе;
- повећање укупног броја запослених код послодавца у посљедњих шест мјесеци;
- финансијски показатељи.

### Члан 33.

Субвенције за запошљавање код послодавца дозначавају се сукцесивно или рефундацијом средстава у складу са усвојеним пројектом запошљавања.

#### Члан 34.

Средства се неће одобравати послодавцима за запошљавање незапослених лица чије је запошљавање Завод већ финансирао у претходне три године по ранијим пројектима запошљавања.

### **5. Подршка samozapošljavanju**

#### Члан 35.

Подршка samozapošljavanju обухвата пружање стручне и финансијске подршке незапосленом лицу при отпочињању обављања дјелатности.

Пружање стручне и финансијске подршке незапосленом лицу при samozapošljavanju остварује се кроз:

- обуке из предузетништва;
- субвенцију за samozapošljavanje.

#### Члан 36.

Програм обуке из предузетништва намјењен је незапосленим лицима која су заинтересована за обављање сопствене дјелатности у циљу подизања нивоа информисаности и компетентности за отпочињање сопственог посла.

Обуке из става 1. овога члана проводи Завод.

#### Члан 37.

Субвенција за samozapošljavanje се додјељује незапосленом лицу ради оснивања радње, пољопривредног газдинства или другог облика предузетништва или оснивање привредног друштва уколико оснивач заснива у њему радни однос.

Субвенцију могу остварити и више незапослених лица удруживањем и оснивањем привредног друштва ради samozapošljavanja уколико сви оснивачи у њему заснивају радни однос.

#### Члан 38.

Субвенцију за samozapošljavanje може остварити незапослено лице ако испуњава сљедеће услове:

- пријављен на евиденцију незапослених у периоду дефинисаним јавним позивом;

- подnio захтјев за субвенцију са бизнис планом;
- успјешно завршио обуку из предузетништва;
- извршио регистрацију дјелатности или је покренуо поступак регистрације након објављивања јавног позива;
- испунио и друге услове дефинисане у јавном позиву.

#### Члан 39.

Захтјев за субвенцију подноси се на начин и у роковима утврђеним у јавном позиву.

Уз захтјев се прилаже сљедећа документација:

- доказ о успјешно завршеној обуци из предузетништва;
- бизнис план;
- рјешење о оснивању правног лица или предузетника или потврда о покретању регистрације предузетничке дјелатности;
- и друга документација у складу са јавним позивом.

#### Члан 40.

При обради захтјева могу се узети у обзир сљедећи критерији:

- планирана врста дјелатности;
- развијеност општине на чијој територији се обавља дјелатност;
- категорија лица која се samozapoшљава (корисници новчане накнаде, лица којима је до стицања услова за старосну пензију потребно до три године стажа осигурања, лица која се воде на евиденцији дуже од једне године и лица са инвалидитетом);
- потребни ресурси за отпочињање обављања сопственог посла (пословни простор, опрема), тржиште (купци, добављачи, конкуренти)
- финансијски показатељи

#### Члан 41.

Средства за samozapoшљавање су бесповратна уколико корисник испуњава уговорне обавезе и дозначавају се сукцесивно или кроз рефундације, у складу са усвојеним пројектом запошљавања.

#### Члан 42.

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

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

Захтјев из става 2. овог члана подноси се у бироу према мјесту пребивалишта незапосленог лица.

Одлуку о одобравању и исплати из става 2. овог члана доноси директор Завода.

#### Члан 43.

Корисник једнократне исплате новчане накнаде ,дужан је да уз захтјев достави:

- копију рјешења надлежног органа о обављању дјелатности;
- копију рјешења о регистрацији у Пореској управи Републике Српске (ЈИБ);
- копија пријаве на обавезно осигурање образац (ПДЗ100);
- рјешење о признавању права на новчану накнаду;
- уговор о отварању жиро рачуна код банке.

Новчана накнада у једнократном износу за самозапошљавање исплаћује се за преостало вријеме исплатног периода и обрачунава према мјесечном износу утврђеном коначним рјешењем о признавању права на новчану накнаду.

Корисник једнократне исплате новчане накнаде дужан је да обавља дјелатност најмање онолико времена за које му је једнократно исплаћена новчана накнада.

#### Члан 44.

Средства за субвенцију за самозапошљавање не може остварити незапослено лице:

- ако оствари право на исплату новчане накнаде у једнократном износу за самозапошљавање;
- ако је већ користио субвенцију за самозапошљавање од стране Завода;
- ако је у последњих 12 мјесеци прије објављивања јавног позива обављало исту или сличну дјелатност и исту одјавило.

## **6. Припрема за запошљавање, додатно образовање и обука**

### **Члан 45.**

Припрема за запошљавање, додатно образовање и обука су мјере активне политике запошљавања којима се омогућава незапосленом лицу да кроз процесе образовања, теоријског и практичног оспособљавања и обучавања стекне нова знања и вјештине ради запошљавања односно стварања могућности за запошљавање и самозапошљавање.

Под припремом за запошљавање, додатним образовањем и обуком подразумијева се:

- стицање посебних практичних знања и вјештина за самосталан рад у струци;
- доквалификација као облик стицања новог знања у оквиру истог занимања с циљем повећања компетенција;
- преквалификација као облик образовања и оспособљавања за друго занимање ради запошљавања;
- програм обука;

### **Члан 46.**

Стицање посебних практичних знања и вјештина за самосталан рад у струци омогућава стицање искуства за самосталан рад у струци и стварања услова за полагање приправничког испита у складу са законом, а спроводи се кроз:

- програм приправника
- програм стручне праксе

### **Члан 47.**

Програм приправника подразумијева стручно оспособљавање незапосленог лица за самосталан рад у струци и полагање приправничког испита у складу са законом, уз заснивање радног односа.

За вријеме приправничког стажа, приправник има право на плату и сва друга права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Приправнички рад обавља се по програму који припрема послодавац.

Након завршеног приправничког стажа приправник полаже испит на којем се провјерава његова оспособљеност за самостални рад.

#### Члан 48.

Незапослено лице може учествовати у програму приправника под условом да:

- први пут заснива радни однос у својству приправника за занимање или звање за које је стекло одређену врсту и степен стручне спреме или које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж;

- има средње или високо образовање.

Приправнички стаж траје 12 мјесеци за лица која имају високо образовање и 6 мјесеци за лица која имају средње образовање.

#### Члан 49.

Износ и структура средстава за финансирање програма приправника утврђује се у програму за запошљавање приправника.

#### Члан 50.

Право на учешће у финансирању програма приправника може да оствари послодавац који поред услова из члана 30. овог Правилника има и кадровске и друге капацитете за стручно оспособљавање приправника

#### Члан 51.

Програм стручне праксе подразумјева стручно оспособљавање незапосленог лица за самосталан рад у струци и стицање услова за полагање испита на којем се провјерава његова оспособљеност за самосталан рад, без заснивања радног односа.

#### Члан 52.

Средства за реализацију програма стручне праксе користе се за исплату топлог obroka, трошкова превоза или новчане накнаде незапосленом лицу који је укључен у програм стручне праксе као и обавезе по основу пореза и доприноса у складу са Законом.

#### Члан 53.

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



-нема радног искуства у струци или нема довољно радног искуства у струци за стицање услова за полагање испита о оспособљености за самосталан рад у струци;  
- има средње или високо образовање  
Стручна пракса за лица са високом стручном спремом траје 12 мјесеци ,а за лица са средњом стручном спремом траје 6 мјесеци.

#### Члан 54.

Износ и намјена средстава за финансирање програма стручне праксе утврђује се у програму стручне праксе.

#### Члан 55.

Право на учешће у финансирању програма стручне праксе може да оствари послодавац који поред услова из члана 30. овог Правилника има и кадровске и друге капацитете за стручно оспособљавање незапослених лица.

#### Члан 56.

Програм доквалификације подразумијева стицања новог знања у оквиру истог занимања са циљем повећања нивоа компетенција.

Програм преквалификације подразумијева образовање и оспособљавање за друго занимање ради запошљавања.

Програми доквалификације и преквалификације намјењени су теже запошљивим лицима и проводе се за потребе тржишта рада или познатог послодавца.

#### Члан 57.

Доквалификација и преквалификација ће се проводити у образовним, научним и другим институцијама које су верификоване за обављање тих активности.

#### Члан 58.

Завод може учествовати у финансирању програма преквалификације и доквалификације радника за чијим је радом престала потреба ,ако се тиме радницима обезбјеђује закључивање уговора о раду у трајању најмање 12 мјесеци.

Учешће Завода у финансирању програма из става 1. овог члана уређује се уговором са послодавцем који ће запослити раднике након извршене преквалификације или доквалификације.

#### Члан 59.

Субвенцију за финансирање програма доквалификације и преквалификације могу остварити послодавци под условима дефинисаним у члану 30. Правилника.

#### Члан 60.

Уз захтјев за кориштење средстава по програму доквалификације и преквалификације поред документације коју је послодавац обавезан поднијети по програму за запошљавање, потребно је доставити и сљедећу документацију:

- програм доквалификације и преквалификације радника ради запошљавања са бројем радника као и занимања за које се врши преквалификација/доквалификација, дужином трајања, начином извођења и роком заснивања радног односа након завршене обуке;
- спецификација укупних трошкова оспособљавања по намјенама као и висину учешћа послодавца и Завода;
- одлука послодавца да ће сви радници након успјешно завршене преквалификације односно доквалификације бити распоређени на одређене послове и радне задатке.

#### Члан 61.

Висина средстава за реализацију програма преквалификације и доквалификације утврђује се конкретним програмом запошљавања.

#### Члан 62.

Програм обука намијењен је теже запошљивим незапосленим лицима ради стицања додатних знања и вјештина у циљу унапређења компетенција, повећања конкурентности и запошљивости на тржишту рада.

Обуке из става првог овог члана могу бити:

- обуке за тржиште рада;
- обуке на захтјев послодавца.

#### Члан 63.

Обуке за тржиште рада могу бити:

- обуке за стицање додатних знања и вјештина уз основно занимање;
- обуке за стицање додатних знања и вјештина за обављање послова у оквиру основног или новог занимања.

#### Члан 64.

Право на укључивање на обуку има незапослени под условом да испуњава услове као што су ниво знања, психофизичка и здравствена способност у складу са врстом обуке и могућност запошљавања зависно од потреба.

#### Члан 65.

Обуке се реализују у складу са исказаним потребама тржишта рада.

Завод може да учествује у финансирању стварних трошкова обуке незапослених лица ако се тражи обука за занимање у којем на евиденцији нема незапослених односно има незапослених који немају одговарајућа знања и вјештине за обављање послова у занимању.

#### Члан 66.

Средства за реализацију обуке за тржиште рада користе се за трошкове организовања обуке и друге трошкове у складу са законом.

#### Члан 67.

Обуке на захтјев послодавца организују се ради стицања знања и вјештина потребних ради обављања послова на конкретном радном мјесту, на захтјев послодавца, уколико на евиденцији нема лица са потребним знањима и вјештинама.

#### Члан 68.

Завод може учествовати у финансирању трошкова обуке из претходног члана.

#### Члан 69.

Субвенцију за суфинасирање обука могу остварити послодавци под условима дефинисаним у члану 30. Правилника.

## Члан 70.

Уз захтјев за кориштење средстава по програму обуке поред документације коју је послодавца обавезан поднијети по програму за запошљавање, потребно је доставити и сљедећу документацију:

- програм обуке радника ради запошљавања са бројем радника као и занимања за које се врши обука, дужином трајања, начином извођења и роком заснивања радног односа након завршене обуке;
- спецификацију укупних трошкова обуке;
- одлука послодавца да ће сви радници након успјешно завршене обуке бити распоређени на одређене послове и радне задатке.

## 7. Јавни радови

### Члан 71.

Јавни радови су радови:

- у социјалним, хуманитарним, културним и другим дјелатностима;
- на одржавању и обнављању јавне инфраструктуре;
- на одржавању и заштити животне средине и природе;
- од општег интереса који не спадају у редовну дјелатност јавног предузећа, односно јавно предузеће није у могућности да их обави.

### Члан 72.

Одлуку о организовању и спровођењу јавних радова од интереса за републику доноси Влада, а од интереса за јединицу локалне самоуправе доноси надлежни орган јединице локалне самоуправе.

### Члан 73.

Завод одређује незапослено лице са евиденције за обављање послова код послодавца на јавним радовима.

Предност код одређивања учешћа на јавним радовима имају:

- корисници новчане накнаде;
- лица која дуже чекају на запослење;
- лица старија од 50 година живота;

- жене;
- лица у стању социјалне потребе у складу са законом.

#### Члан 74.

Управни одбор доноси одлуку о усвајању пројеката запошљавања у складу са Акционим планом запошљавања у Републици Српској.

На приједлог директора Завода Управни одбор доноси одлуку о расписивању Јавног позива.

Средства за финансирање програма запошљавања Завода на основу јавног позива одобрава Управни одбор у оквиру годишњег програма рада и финансијског плана Завода.

Управни одбор Завода усваја пројекат и одобрава средства по пројекту који се финансирају из других извора.

#### Члан 75.

Директор Завода именује комисију за обраду и оцјену програма којасвој приједлог доставља директору.

Одлуку о одобравању средстава по програму доноси Управни одбор на приједлог директора Завода.

Одлуку о неприхватању програма запошљавања доноси Управни одбор на приједлог директора Завода.

Управни одбор може, накнадно по истом јавном позиву, донијети одлуку о додјели средстава која су остала нереализована.

#### Члан 76.

Подносилац захтјева има право приговора на одлуку Управном одбору Завода, у року од осам дана од дана пријема одлуке.

Приговор се подноси путем надлежног бироа према сједишту подносиоца захтјева.

#### Члан 77.

Међусобна права, обавезе и одговорности између Завода и корисника средстава уређују се уговором који се закључује на основу одлуке Управног одбора, у року до 30 дана од дана достављања одлуке кориснику средстава.

#### Члан 78.

Послодавац може примити радника у радни однос по објављивању Јавног позива и подошењу захтјева, а прије доношења одлуке Управног одбора.

Реализација запошљавања радника из претходног става може се прихватити само уколико Управни одбор донесе одлуку о одобравању средстава за запошљавање.

На захтјев корисника средстава Управни одбор може продужити рок пријема радника најдуже за 30 дана.

Корисник средстава је у обавези да запосли радника у трајању најмање 12 мјесеци.

Уколико је раднику престао радни однос прије уговореног рока од 12 мјесеци корисник средстава је дужан да изврши замјену радника из исте циљне групе у року од 30 дана од дана када је раднику престао радни однос.

#### Члан 79.

Корисник средстава је дужан да приликом реализације уговорних обавеза достави Заводу гаранцију банке на износ прве уплате средстава уколико иста прелази износ од 10.000 КМ, односно до 10.000 КМ мјеницу са мјеничном изјавом.

Рок важења гаранције не може бити краћи од 14 мјесеци рачунајући од дана пријема последњег радника.

Завод може од корисника средстава тражити и друго средство обезбјеђења уговорених обавеза, зависно од пројекта.

Корисник средстава којем се врши мјесечна рефундација средстава није дужан доставити средство обезбјеђења уговорених обавеза.

Код програма запошљавања који се финансирају из средстава других институција и организација, начин реализације и средства обезбјеђења уговорених обавеза одређују се међусобним споразумом између Завода и тих институција под условима и критеријима из споразума.

#### Члан 80.

У случају неиспуњавања уговорених обавеза у смислу трајања радног односа, корисник средстава дужан је вратити цјелокупан износ дозначених средстава за радника уколико је радни однос трајао краће од 12 мјесеци.

#### Члан 81.

Послодавац који не поднесе захтјев за рефундацију субвенције најкасније 90 дана по истеку уговореног рока од 12 мјесеци губи право на рефундацију уговорене субвенције.

#### Члан 82.

Послодавац који у цјелости или дјелимично не изврши уговорене обавезе по програму преквалификације, доквалификације и обуке дужан је Заводу вратити цјелокупан износ дозначених средстава.

#### Члан 83.

У случају да корисник средстава није у могућности да врати дозначени износ средстава у једнократном износу, Управни одбор може одобрити поврат средстава у највише шест рата.

У случају ванредних околности и више силе, Управни одбор Завода може својом одлуком о отпису средстава, ослободити корисника обавезе враћања дозначених средстава у цијелости или дјелимично.

## **II ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

#### Члан 84.

На уговоре који још увјек трају, а који су закључени са корисницима средстава до ступања на снагу овог Правилника, примјениће се одредбе раније важећег Правилника.

#### Члан 85.

Ступањемна снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о коришћењу средстава ЈУ Завода за запошљавање (“Службени гласник Републике Српске” број 100/11, 126/11, 42/13 и 54/14)

Члан 86.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у Службеном гласнику Републике Српске.

Број:01.6/0104-335/17

Датум:23.02.2017.

Предсједник Управног одбора

Бошко Томић