



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА НОВОГ САДА

Година XXXIV - Број 4

НОВИ САД, 4. фебруар 2015.

примерак 180,00 динара

ГРАД НОВИ САД

Градско веће и репрезентативни синдикати основани за територију Града Новог Сада

37

На основу члана 246. став 1. Закона о раду („Службени гласник Републике Србије“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) и члана 52. тачка 15. Статута Града Новог Сада – пречишћен текст („Службени лист Града Новог Сада“, број 43/08), Градско веће Града Новог Сада и репрезентативни синдикати основани за територију Града Новог Сада и то: Синдикат запослених у комунално-стамбеној делатности Новог Сада, Грански синдикат јавних саобраћајних и комуналних делатности „Независност“ Нови Сад и Синдикат запослених у комунално-стамбеној делатности Србије – за територију Града Новог Сада, закључују

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНА КОМУНАЛНА ПРЕДУЗЕЋА И ДРУГА ЈАВНА ПРЕДУЗЕЋА ГРАДА НОВОГ САДА

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа у јавним комуналним и другим јавним предузећима чији је оснивач Град Нови Сад, као и међусобни односи учесника овог колективног уговора.

Члан 2.

Послодавац, у смислу овог колективног уговора, је јавно комунално и друго јавно предузеће (у даљем тексту: предузеће), чији је оснивач Град Нови Сад (у даљем тексту: Оснивач).

Запослени, у смислу овог колективног уговора, је физичко лице које је у складу са Законом о раду (у даљем тексту: Закон) и другим прописима којима су уређена права, обавезе и одговорности из радног односа, засновало радни однос код послодавца из става 1. овог члана.

Члан 3.

Овај колективни уговор непосредно се примењује.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 4.

Директор је дужан да затражи мишљење репрезентативног синдиката (у даљем тексту: синдикат) пре доношења правилника о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник).

Синдикат је дужан да своје образложено мишљење достави послодавцу у року од 10 дана.

Директор је дужан да правилник из става 1. овог члана, након доношења, достави синдикату.

III. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 5.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада, а на основу годишњег програма образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених код послодавца.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Трошкове образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених из става 1. овог члана сноси послодавац.

Годишњи програм из става 1. овог члана послодавац одмах по доношењу доставља синдикату.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

Члан 6.

Послодавац доноси одлуку о распореду и промени распореда радног времена.

О промени распореда радног времена запослени мора бити обавештен, на начин утврђен општим актима код послодавца, најмање пет дана пре почетка примене новог распореда, осим у случају увођења прековременог рада.

Члан 7.

Запослени је дужан да на захтев послодавца, поред случајева утврђених законом, ради дуже од пуног радног времена у случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран, а нарочито:

1. ради извршења послова чије се трајање није могло предвидети, а чије би неизвршење проузроковало материјалну или другу штету послодавцу, Оснивачу, другом правном или физичком лицу, и
2. ради одржавања континуитета процеса рада у обављању поверених послова од стране Оснивача.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена на основу писаног или усменог налога непосредног руководиоца.

Када се са радом дужим од пуног радног времена започне на основу усменог налога непосредног руководиоца, о томе се сачињава белешка.

Послодавац је дужан да у року од 24 часа од давања налога за рад дужи од пуног радног времена, о томе донесе писану одлуку.

Колективним уговором код послодавца се могу предвидети и други случајеви рада дужег од пуног радног времена.

Члан 8.

Радно време запослених који раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог - скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише до 10 часова недељно, у складу са законом, колективним уговором код послодавца и актом о процени ризика.

V. ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 9.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог, сложености послова, здравственог и социјалног стања и других критеријума утврђених колективним уговором код послодавца или уговором о раду.

Колективним уговором код послодавца утврђује се најдуже трајање годишњег одмора.

Запосленом са 35 година пензијског стажа или 55 година живота и запосленој са 30 година пензијског стажа или 50 година живота, као и запосленом млађем од 18 година живота и самохраном родитељу са дететом старости до 15 година, утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од најмање 30 радних дана.

Члан 10.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године у складу са критеријумима утврђеним колективним уговором код послодавца.

Број дана плаћеног одсуства у случају склапања брака, рођења детета, смрти члана породице и давања крви или ткива не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства из става 1. овог члана.

VI. БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЖИВОТА И ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 11.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и здравље на раду у складу са законом, другим прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду и колективним уговором код послодавца.

Члан 12.

Послодавац обезбеђује превентивне мере ради безбедности и заштите живота и здравља запослених на раду, као и потребна финансијска средства у складу са законом, овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца.

Послодавац у складу са законом организује оспособљавање запослених за спровођење мера из става 1. овог члана.

Послодавац у складу са законом, посебним писаним актом одређује лице које је одговорно за безбедност и заштиту живота и здравља на раду.

Члан 13.

Послодавац у складу са законом, доноси акт о процени ризика за сва радна места и утврђује начин и мере за отклањање ризика.

Члан 14.

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду за обављање послова на које је распоређен, као и да се оспособљава за њихово спровођење.

Запослени има право да одбије да ради ако му прети непосредна опасност за живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере безбедности и заштите живота и здравља на раду на пословима на којима је распоређен, све док се те мере не обезбеде, као и у другим случајевима прописаним законом.

Запослени је дужан да примењује прописане мере о безбедности и заштити живота и здравља на раду и да наменски користи средства за рад и да са њима пажљиво рукује, да не би угрозио своју безбедност, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Члан 15.

Код послодавца се води и чува евиденција запослених у вези са радом и заштитом живота и здравља на раду, у складу са законом.

Члан 16.

Послодавац је дужан да у складу са законом и овим колективним уговором, образује одбор за безбедност и заштиту живота и здравља на раду (у даљем тексту: Одбор).

Избор представника запослених у Одбор спроводи се од стране свих запослених код послодавца, а на предлог синдиката.

Начин избора и рада представника запослених у Одбору, број чланова Одбора, као и њихов однос са синдикатом, уређује се колективним уговором код послодавца.

Члан 17.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених због рада у Одбору, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 18.

Послодавац је обавезан да у складу са овим колективним уговором, представницима запослених у Одбору за вршење права и функција из области безбедности и здравља на раду, обезбеди:

- да одређено време одсуствују са посла без одбитка зараде, и
- одговарајућу обуку у току радног времена у предузећу или изван предузећа.

Послодавац је дужан да обезбеди потребна средства за рад и обуку представника запослених у Одбору.

Колективним уговором код послодавца утврђује се дужина одсуства са посла, као и средства потребна за рад и обуку представника запослених у Одбору.

Члан 19.

Послодавац може запосленог да осигура за случај смрти и инвалидитета.

Послодавац је дужан да осигура запосленог од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, под једнаким условима за све запослене, ради обезбеђења накнаде штете.

Послодавац може запосленима да уплаћује премију за допунско здравствено осигурање и добровољно пензијско осигурање. Висина осигурања се одређује у складу са расположивим средствима.

Пре утврђивања висине премије осигурања послодавац је дужан да прибави мишљење синдиката.

VII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 20.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, овим колективним уговором, колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Под зарадом у смислу става 2. овог члана сматра се зарада која садржи порезе и доприносе који се плаћају из зараде.

Члан 21.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од:

- основне зараде,
- дела зараде за радни учинак, и
- увећане зараде.

Члан 22.

Основна зарада одређује се на основу услова утврђених правилником, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

Радни учинак запосленог утврђује се на основу норматива и стандарда или оцене резултата рада, у складу са критеријумима утврђеним колективним уговором код послодавца.

Члан 23.

Елементи за обрачун и исплату основне зараде су: цена рада по радном часу, коефицијенти посла и време проведено на раду, утврђени овим колективним уговором, односно колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

Члан 24.

Цена рада по радном часу за запослене код послодавца, за текући месец, утврђује се на основу планиране масе зарада за тај месец.

Цена рада по радном часу не може бити нижа, од минималне цене радног часа која је утврђена у складу са законом.

Вредност основне зараде за коефицијент 1,00 за остварен пун фонд сати и стандардни учинак у месецу добија се множењем броја радних сати за припадајући месец и цене рада по радном часу из става 2. овог члана.

Изузетно, када послодавац услед неостварених планираних средстава, није у могућности да обезбеди исплату зарада применом цене рада утврђене програмом пословања послодавца за текућу годину, зарада ће се утврдити тако што ће се укупна маса расположивих средстава за исплату зараде за месец за који се врши обрачун, умањена за износ накнаде за топли оброк и регрес за годишњи одмор, поделити са укупним збиром коефицијената за све запослене, о чему послодавац и синдикат код послодавца закључују споразум.

Члан 25.

У програму пословања предузећа одређује се маса средстава за исплату зарада на годишњем и месечном нивоу, за сваки месец појединачно, у складу са законом, смерницама Владе Републике Србије, овим колективним уговором и другим прописима који се односе на зараде. Овако утврђена маса средстава представља горњу границу за исплату зарада.

Члан 26.

Основна зарада запосленог утврђује се тако што се цена рада по радном часу из члана 24. овог колективног уговора помножи временом проведеном на раду и следећим коефицијентима сложености послова, одговорности, услова рада и стручне спреме који су услов за рад на одређеним пословима, и то:

Преа група

Обухвата најједноставније физичке послове које обавља неквалификовани запослени.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,00-1,35.

Друга група

Обухвата послове које обавља неквалификовани запослени по једноставном поступку и са једноставним средствима рада, као што су послови: одржавање хигијене пословних просторија, чишћење комуналних објеката и други најједноставнији послови из делатности.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,20-1,50.

Трећа група

Обухвата послове које обавља полуквалификовани запослени као што су: послови чишћења и прања јавних површина, изношење и депоновање отпадака, помоћни послови у производњи, дистрибуцији воде и топлоте, пружање димничарских услуга и други сродни послови.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,44-1,90.

Четврта група

Обухвата средње сложене послове које обавља квалификовани запослени у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката, послове руковања средствима рада, послове контроле наплате паркирања и послове инкасаната наплате паркирања.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,70-2,10.

За послове које обавља запослени под најтежим условима и са специфичним средствима рада у комуналној делатности као што су: руковоаоци грађевинских машина, руковоаоци централног грејања, инсталатери водовода и канализације и други сродни послови утврђује се коефицијент до 2,20.

Пета група

Обухвата средње сложене и разноврсне послове које обавља запослени са средњом стручном спремом у вези са припремом и праћењем процеса рада, укључујући и административно-техничке послове.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,80-2,20.

За послове које обавља запослени у најтежим условима и са специфичним средствима рада у комуналној делатности као што су: пословођа микрорејона изношења смећа, помоћник руковоаоца топлане, референт интерфлоре и други сродни послови утврђује се коефицијент до 2,40.

Шеста група

Обухвата сложене послове које обавља висококвалификовани запослени са средњом стручном спремом у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката који подразумевају одговарајући степен специјализације у процесу рада.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 2,20-2,40.

За послове које обавља запослени под најтежим условима рада, са специфичним средствима рада и за руководеће послове као што су: запослени - каналски радник, возач специјалног комуналног возила, руковоаоци парних котлова и блоковских котларница у топлани, возач - кондуктер аутобуса, пословођа и други сродни послови утврђује се коефицијент до 3,00.

Седма група

Обухвата сложене и специјализоване послове које обавља запослени са вишом стручном спремом (високо образовање на студијама првог степена) у вези са организационим, оперативним и стручним вођењем процеса рада, сложене послове на припреми, праћењу и анализирању процеса рада, послове руковођења одговарајућим деловима рада и слично.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 2,40-3,00.

Осма група

Обухвата сложене послове које обавља запослени са високом стручном спремом (високо образовање на студијама другог степена) као што су: послови стручног вођења процеса рада, припреме стручних предлога за унапређење процеса рада и слично.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 3,00-3,80.

За најодговорније послове стручног вођења процеса рада и руковођења процесом рада као што су: главни пројектант, главни инжењер у производним погонима, главни диспечер водовода и канализације и други сродни послови утврђује се коефицијент 3,80.

Девета група

Обухвата најсложеније послове које обавља запослени са високом стручном спремом (високо образовање на студијама другог степена), магистратом, докторатом у процесу рада комуналних делатности, као и најсложеније руководне послове као што су: шеф производног погона, погона водовода и канализационе мреже, шеф погона за производњу топлотне енергије у топлани, директор сектора, директор функционалне целине, помоћник директора и заменик директора, као и други сродни послови.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 3,80-4,80.

За све послове руковођења изузев послова директора, колективним уговором код послодавца могу се утврдити додатни коефицијенти од 0,10 до 0,60.

Члан 27.

Колективним уговором код послодавца конкретно се разрађују послови код послодавца према групама послова утврђеним овим колективним уговором, а коефицијенти запосленима се утврђују у оквиру распона предвиђених за сваку групу послова.

Збир коефицијената за укупан број запослених код послодавца на дан 31. децембра 2014. године не може се повећавати без сагласности Градског већа Града Новог Сада.

Члан 28.

Новчани износ основне зараде утврђује се уговором о раду за месец у којем је закључен уговор.

Члан 29.

Цена рада може да се повећа по основу услова рада под којима запослени ради, у следећим случајевима:

1) до 3% у случају:

- изложености прашини, буци, прљавштини или неугодним мирисима, и
- опасности од заразе или професионалних обољења;

2) до 4% у случају:

- тешких физичких напора,
- рада при ниским или високим температурама, и
- руковања штетним или отровним материјалима;

3) до 5% у случају:

- повећане опасности од повреда на раду или несрећних случајева.

Повећања цене рада по основама из става 1. овог члана одређују се за време проведено у тим условима и могу се сабирати.

Колективним уговором код послодавца утврђује се, у складу са актом о процени ризика, који су послови са условима рада из става 1. овог члана.

Члан 30.

Основна зарада запосленом може да се увећа до 10%, ако постоје расположива средства у месецу у ком се исплаћује зарада, или умањи до 10% у зависности од остварених резултата рада, односно радног учинка оствареног значајно изнад или испод стандардног, у складу са нормативима и стандардима или оценом резултата рада, полазећи од квалитета, благовремености и обима извршеног посла, као и других критеријума утврђених колективним уговором код послодавца.

Члан 31.

Исплата зарада запосленима врши се најмање једном месечно, до 15-тог у месецу за претходни месец.

Послодавац, уз исплату месечне зараде запосленима, уплаћује репрезентативним синдикатима код послодавца износ од најмање 0,4% на масу средстава исплаћених на име зарада њихових чланова, за потребе превенције радне инвалидности и рекреативни одмор радника, сразмерно броју њихових чланова.

Члан 32.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са Законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

Колективним уговором код послодавца утврђују се разлози за доношење одлуке о минималној заради.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде послодавац је дужан да оба-

вести синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

Запослени који прима минималну зараду, има право на увећану зараду у складу са Законом, накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом.

Основица за обрачун увећане зараде из става 6. овог члана је минимална зарада запосленог.

Члан 33.

Запослени има право на увећану зараду по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код последња два послодавца најмање 0,4% од основице.

Под пуном годином рада из става 1. овог члана сматра се и година стажа са увећаним трајањем.

Члан 34.

Запослени има право на увећану зараду у следећим случајевима, и то:

- за рад на дан празника који је Законом предвиђен да је нерадни дан најмање 110% од основице,
- за рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана) најмање 26% од основице, и
- за прековремени рад најмање 26% од основице.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде запосленог по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећања једнак је збиру процената по сваком од наведених основа.

Члан 35.

Запосленом може да се исплати зарада из дела добити остварене по годишњем обрачуну, а у складу са колективним уговором код послодавца и одлуком надлежног органа о расподели добити.

2. Накнада зараде**Члан 36.**

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је отпочео са одсуствовањем са рада, и то за време:

- коришћења годишњег одмора,
- државног и верског празника за који је законом прописано да се не ради,
- коришћења плаћеног одсуства у случајевима утврђеним овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца,
- привремене спречености за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу,
- учешћа у радно производним такмичењима и учешћа на семинарима у организацији синдиката,
- присуствовања по основу избора: седницама Народне скупштине Републике Србије, Скупштине Аутономне

Покрајине Војводине, Скупштине Града Новог Сада и њихових радних тела, седницама надзорног одбора код послодавца, седницама управних одбора фондова, органа синдиката и репрезентативних синдиката основаних за територију Града Новог Сада, и

- војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако законом није другачије одређено.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 70% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је отпочео са одсуствовањем са рада, и то за време:

- обављања преквалификације, доквалификације и сваког другог облика стицања додатног знања на које је упућен од стране послодавца, односно за време чекања на обављање ових активности ако запослени не може обављати послове које је до тада обављао, и
- привремене неспособности за рад до 30 дана, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада.

Члан 37.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од најмање 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са Законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од најмање 70% просечне зараде у претходних 12 месеци за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица.

3. Накнада трошкова

Члан 38.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају, ради доласка на рад и одласка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених или на други начин обезбедио превоз запослених.

Колективним уговором код послодавца утврђује се начин обезбеђивања трошкова превоза ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, као и критеријуми под којим се остварује право на накнаду трошкова, односно да ли се трошкови надокнађују у новцу или запосленом припада претплатна карта градског превозника.

Уколико запослени, при доласку на рад и одласку са рада, користи услуге превозника у јавном саобраћају који не обавља градски и приградски превоз у јавном линијском саобраћају на територији Града Новог Сада, има право на пун износ цене месечне претплатне карте код превозника који је најповољнији за послодавца и чији је ред вожње

усклађен са редовним радним временом запосленог, уколико послодавац није обезбедио сопствени превоз запослених, месечну претплатну карту за превоз или на други начин обезбедио превоз запослених.

Промена места становања запосленог, након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да надокнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

Члан 39.

Запослени има право на накнаду трошкова за службено путовање у земљи у висини 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места редовног запослења, ради извршења одређених службених послова по налогу послодавца или лица које је за то овлашћено.

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова ноћења, превоза и других трошкова који се исплаћују у висини стварних трошкова по приложеном рачуну, осим трошкова у хотелу лукс категорије.

Аконтација за службени пут може да се исплати у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Запосленом на службеном путу припада право на накнаду трошкова, и то:

- од 12 до 24 часа проведених на службеном путу, цела дневница;
- за време проведено на службеном путовању од 8 до 12 часова, половина дневнице.

Запослени је дужан да у року од три дана по повратку са службеног пута поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Члан 40.

Накнада трошкова за службено путовање у иностранству запосленом припада у складу са посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранству.

Члан 41.

Запослени има право на месечну накнаду трошкова за исхрану у току рада у висини од 300,00 до 400,00 динара бруто по радном дану, ако послодавац ово право није обезбедио на други начин.

Члан 42.

Запослени има право на накнаду трошкова за регрес за коришћење годишњег одмора у висини од 50% до 100% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Запослени који користи сразмерни део годишњег одмора има право на сразмеран део регреса за коришћење годишњег одмора.

Регрес за коришћење годишњег одмора може да се исплаћује одједном или у више месечних рата током календарске године.

4. Друга примања

Члан 43.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

- отпремнину при одласку у пензију или престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности најмање у висини утврђеној Законом и колективним уговором код послодавца,
- помоћ породици у случају смрти запосленог, члана уже породице, родитеља запосленог или члана заједничког породичног домаћинства за којег је актом надлежног државног органа утврђена обавеза издржавања од стране запосленог, у висини трошкова погребних услуга, а до висине неопорезивог износа утврђеног прописима о порезу на доходак грађана, и
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члан 44.

Послодавац може да запосленом обезбеди јубиларну награду за навршених 10, 20, 30 и 40 година рада у непрекидном трајању код послодавца.

Јубиларна награда исплаћује се у години када запослени стиче право, и то за:

- 10 година рада у радном односу - у висини једне просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде,
- 20 година рада у радном односу - у висини једне и по просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде,
- 30 година рада у радном односу - у висини две просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде, и
- 40 година рада у радном односу - у висини две и по просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде.

Под радом у непрекидном трајању из става 1. овог члана сматрају се и случајеви преласка у законском року из једног у друго јавно комунално и друго јавно предузеће чији је оснивач Град Нови Сад.

Члан 45.

Послодавац може да обезбеди стипендију за децу преминулог запосленог и да одобри новогодишње пакетиће до висине неопорезивог износа утврђеног прописима о порезу на доходак грађана, као и у другим случајевима под условима и на начин утврђен колективним уговором код послодавца.

Члан 46.

Послодавац може запосленом да исплати једнократну солидарну помоћ до висине неопорезивог износа утврђеног прописима о порезу на доходак грађана.

Колективним уговором код послодавца прописује се у којим случајевима запосленом може да се исплати солидарна помоћ.

Члан 47.

Послодавац може запосленом да одобри зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника до износа двоструке просечне месечне зараде по запосленом у Републици

Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике са роком враћања од шест месеци.

VIII. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 48.

Забрана конкуренције утврђује се за запослене и важи на територији Града Новог Сада, а ван територије Града на подручју које се утврди колективним уговором код послодавца у зависности од делатности послодавца.

Колективним уговором код послодавца утврђује се за које послове може да се уговором о раду утврди забрана конкуренције.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

IX. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 49.

Запослени који на раду, односно у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузрокује штету код послодавца, дужан је да штету надокнади у складу са законом, овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца.

Колективним уговором код послодавца утврђују се: лице овлашћено за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету, рокови за покретање поступка, образовање комисије за утврђивање чињеница и околности под којима је штета настала, висину штете и одговорност лица за проузроковану штету, начин доношења решења послодавца којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа одговорности, као и критеријуми о начину и роковима за накнаду штете.

Члан 50.

По пријему решења о накнади штете, запослени даје писану изјаву о томе да ли прихвата да се накнада штете изврши обуставом утврђеног износа од његове зараде.

Ако запослени не прихвати да надокнади штету, покреће се поступак пред надлежним судом.

Члан 51.

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са законом, овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца.

Послодавац се може ослободити одговорности за насталу штету ако докаже да штета није настала његовом кривицом.

Ако се послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

X. ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА И ПРЕМешТАЈ НА ДРУГЕ ПОСЛОВЕ

Члан 52.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада ради премештаја на други

одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада, и у другим случајевима утврђеним законом, овим колективним уговором, колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

Члан 53.

Запослени може да буде привремено премештен на друге послове, који одговарају његовој стручној спреми, односно радној способности стеченој радом, ако су због потреба процеса и организације рада неодложни или се обављају непрекидно.

Запослени који је привремено премештен да обавља друге послове у складу са Законом и овим колективним уговором, има право на зараду која је за њега повољнија.

Колективним уговором код послодавца ближе се одређују послови на које запослени могу бити привремено премештени.

Члан 54.

Запослени – особа са инвалидитетом утврђеним од стране надлежног органа у случају премештаја на други посао због потреба процеса и организације рада, има право на зараду за обављање посла са којег је премештен, ако је то за њега повољније.

Запослени за кога је актом надлежне комисије утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима, у случају премештаја на други посао због потреба процеса и организације рада, има право на зараду за обављање посла са којег је премештен, ако је то за њега повољније.

Колективним уговором код послодавца може да се уреди заштита старијег запосленог, у случају премештаја на други посао због потреба процеса и организације рада, тако да има право на зараду за обављање посла са којег је премештен, ако је то за њега повољније.

Члан 55.

У случају премештаја у друго место рада у складу са Законом, премештај се може извршити највише до 50 км у односу на седиште предузећа.

XI. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 56.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, примењиваће се, поред критеријума утврђених Законом и овим колективним уговором и други критеријуми утврђени колективним уговором код послодавца.

Утврђивање запосленог за чијим радом престаје потреба врши се на основу следећих критеријума:

- резултата рада запосленог,
- дужине рада у радном односу,
- дужине стажа у предузећу,
- висине степена стручне спреме,
- здравственог стања запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења према налазу надлежног државног органа,

- броја деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању,

- губитка радне или здравствене способности на појединим радним местима, при чему предност има запослени код кога због губитка радне или здравствене способности на поједином радном месту постоји могућност распоређивања на друго радно место,

- броја чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду,

- броја издржаваних чланова породице, при чему предност има запослени који има више издржаваних чланова породице,

- материјалних прилика породице запосленог, при чему предност има запослени чија породица има слабије материјалне прилике.

Резултати рада из става 2. алинеја прва овог члана утврђују се за период од годину дана.

Члан 57.

Ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређених послова, послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину у висини једне просечне зараде без пореза и доприноса по запосленом исплаћене у Граду Новом Саду, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

У поступку доношења програма решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), послодавац је дужан да прибави сагласност Градског већа Града Новог Сада и мишљење синдиката и републичке организације надлежне за запошљавање.

У поступку приватизације или промене структуре власништва код послодавца, Оснивач, органи послодавца и синдикат су дужни да донесу социјални програм у складу са Законом, овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца.

Члан 58.

Послодавац може на захтев запосленог, који испуњава један од Законом прописаних услова за одлазак у пензију, да одобри исплату стимулативне накнаде уз припадајућу отпремнину у висини до три просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Стимулативна накнада из става 1. овог члана ће се исплаћивати на основу одлуке о стимулативним мерама за смањење броја запослених, коју директор доноси за сваку календарску годину, у складу са материјално-финансијским могућностима.

XII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 59.

Колективним уговором код послодавца и уговором о раду утврдиће се поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Колективним уговором код послодавца утврдиће се да спорна питања решава арбитар, начин одређивања арбитра, као и поступак пред арбитром ако се на такав начин предвиди решавање одређених спорних питања.

Члан 60.

Послодавац је дужан да омогући овлашћеном синдикалном поверенику или представнику синдиката да, по захтеву запосленог за заштиту права, изврши увид у закључене уговоре о раду, увид у примену колективних уговора и остваривање права запосленог, као и да им достави копије уговора о раду и других аката и докумената који се односе на остваривање права запослених, под условом да захтев запосленог није решен у року или ако је захтев одбијен или негативно решен.

Члан 61.

Запослени се у писаној форми упозорава на постојање разлога за отказ уговора о раду због непоштовања радне дисциплине и повреде радне обавезе.

Запослени има право да се, у писаној форми, изјасни о наводима из упозорења за отказ уговора о раду из става 1. овог члана, у року од најмање осам дана од дана пријема упозорења.

XIII. РЕШАВАЊЕ СТАМБЕНИХ ПОТРЕБА

Члан 62.

Споразумом између послодавца и синдиката, у складу са финансијским могућностима, може се образовати посебан фонд за решавање стамбених потреба запослених, чија се средства превасходно користе за обезбеђивање учешћа запосленог у добијању стамбеног кредита, у складу са прописима.

XIV. УЧЕШЋЕ ЗАПОСЛЕНИХ У УПРАВЉАЊУ

Члан 63.

Представници запослених у надзорном одбору код послодавца, именују се у складу са законом, а на начин утврђен статутом.

Председник синдиката има право да присуствује седници надзорног одбора када се разматрају питања која су од значаја за социјални и материјални положај запослених, а нарочито приликом разматрања годишњих програма пословања и извештаја о раду за претходну годину.

Члан 64.

Послодавац је дужан да пре разматрања предлога статусних промена, реструктурирања или својинске трансформације прибави мишљење синдиката.

Послодавац је дужан да пре доношења општих аката којима се уређује радно-правни статус, материјални и социјални положај и права запослених, прибави мишљење синдиката.

Члан 65.

Послодавац је дужан да заузме ставове о покренутих иницијативама, захтевима и предлозима синдиката, а

посебно о питањима од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и о томе обавести синдикат.

Члан 66.

Запослени код послодавца могу да образују савет запослених, у складу са Законом и колективним уговором код послодавца.

XV. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 67.

Послодавац је дужан да омогући запосленима синдикално организовање, у складу са Законом, овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца, као и да синдикату обезбеди техничко-просторне услове за рад у складу са својим просторним и финансијским могућностима.

Послодавац је дужан да запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писане изјаве (приступнице) и да тај износ уплати на одговарајуће рачуне синдиката.

Организација синдиката има право на услове рада и деловање, у складу са Законом.

Колективним уговором код послодавца ближе се утврђују поједина права и обавезе послодавца и представника синдиката.

Члан 68.

Овлашћени представник синдиката има право да одсуствује са рада ради обављања синдикалне функције, и то:

- председник репрезентативног синдиката потписника овог уговора, најмање 2/3 плаћених часова месечно;
- потпредседник и секретар репрезентативног синдиката потписника овог уговора, 1/2 плаћених часова месечно;
- председник органа репрезентативног синдиката потписника овог уговора, 1/3 плаћених часова месечно, и
- члан органа репрезентативног синдиката потписника овог уговора, 1/10 плаћених часова месечно.

Овлашћени представници синдиката из става 1. овог члана, имају право на накнаду зараде за време обављања синдикалне функције у висини зараде коју би остварили да раде.

Члан 69.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације - синдикални повереник, представник запослених у надзорном одбору послодавца, члан органа синдиката код послодавца, као и на нивоу локалне самоуправе и републичком нивоу) за време обављања функције и годину дана по престанку функције ако поступа у складу са законом, овим колективним уговором и уговором о раду.

XVI. ОДРЕДБЕ О ШТРАЈКУ*Члан 70.*

Ако се код послодавца организује штрајк у складу са законом и другим прописима, директор је обавезан да донесе посебан акт о начину обезбеђивања минимума процеса рада за време штрајка.

Акт из става 1. овог члана, директор доноси у складу са законом и актом Оснивача којим су утврђени услови и начин обављања делатности послодавца, као и минимум процеса рада за време штрајка.

Члан 71.

Послодавац појединачним актом одређује запослене који су у обавези да раде за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада.

Запослени који је одређен да ради за време штрајка, дужан је да обавља своје послове и извршава посебне налоге утврђене актом из става 1. овог члана.

Члан 72.

Колективним уговором код послодавца ближе се утврђују посебни услови о остваривању минимума процеса рада и других права и обавеза послодавца и запослених за време штрајка.

XVII. РЕШАВАЊЕ СПОРОВА*Члан 73.*

Спорна питања у поступку закључивања, као и у примени колективног уговора, решавају се мирним путем, у складу са законом, овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца.

Члан 74.

Послодавци који обављају комуналну делатност од општег интереса, спорове који настану у закључивању и примени колективног уговора решавају у складу са Законом о мирном решавању радних спорова.

Члан 75.

Учесници овог колективног уговора образују Одбор за праћење и спровођење овог колективног уговора у који одређују по два представника.

Одбор из става 1. овог члана даје тумачења и стручна мишљења о примени овог колективног уговора, а на захтев учесника овог колективног уговора даје обавезујуће тумачење.

XVIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ*Члан 76.*

Овај колективни уговор закључује се на две године.

По истеку рока из става 1. овог члана, овај колективни уговор престаје да важи, ако се учесници овог колективног уговора другачије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека његовог важења.

Члан 77.

Важење овог колективног уговора може престати споразумом учесника или отказом у целисти или делимично.

Отказ из става 1. овог члана доставља се другом учеснику у писаној форми, са образложењем разлога за отказ и мора да садржи предлог нових решења.

У случају отказа, колективни уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 78.

Измене и допуне овог колективног уговора врше се на начин и по поступку за његово закључивање.

Члан 79.

Оснивач не преузима материјално-финансијске обавезе које настану применом овог колективног уговора.

Члан 80.

Учесници колективног уговора код послодавца дужни су да, у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог колективног уговора, започну преговоре за закључивање колективног уговора код послодавца.

Члан 81.

У случају статусне промене или промене послодавца, послодавац следбеник је дужан да преузме колективни уговор код послодавца и уговоре о раду.

Послодавац следбеник је дужан да примењује колективни уговор код послодавца до истека рока на који је закључен, а најмање годину дана од дана промене послодавца у складу са законом.

Члан 82.

Зараде запослених за време важења Закона о привременом усклађивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава („Службени гласник РС“, број 116/14), обрачунаваће се и исплаћивати у складу са овим законом, с тим да се одредба члана 33. овог колективног уговора примењује од дана ступања на снагу овог колективног уговора.

Члан 83.

На запослене у јавним предузећима који су индиректни корисници буџетских средстава, у смислу Закона о буџетском систему, неће се примењивати одредбе чл. 19, 29, 30, 31. став 2, 35, 36. став 2, 39. став 1, 45, 47, 58. и 62. овог колективног уговора.

Запослени у јавним предузећима који су индиректни корисници буџетских средстава права утврђена одредбама наведеним у ставу 1. овог члана остварују у висини утврђеној прописима којима се уређују права запослених код директних корисника буџетских средстава Града Новог Сада.

Члан 84.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном листу Града Новог Сада", а објављује се и у "Службеном гласнику Републике Србије",

након извршене регистрације код министарства надлежног за послове рада.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД НОВИ САД
ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА НОВОГ САДА
Број: 352-1/2015-122-II
3. фебруар 2015. године
НОВИ САД

за Градско веће Града Новог Сада

Градоначелник
Милош Вучевић, с.р.

за Синдикат запослених у комунално-стамбеној
делатности Новог Сада

Председник
Зоран Радосављевић, с.р.

за Грански синдикат јавних саобраћајних и комуналних
делатности "Независност" Нови Сад

Председник
Обрад Тепић, с.р.

за Синдикат запослених у комунално-стамбеној
делатности Србије за територију Града Новог Сада

Председник
Миладин Драгаш, с.р.

Градоначелник

38

На основу члана 47. став 1. тачка 20. Статута Града Новог Сада - пречишћен текст ("Службени лист Града Новог Сада", број: 43/08), а у вези са чланом 41. став 1. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености ("Службени гласник Републике Србије", бр. 36/09 и 88/10), Градоначелник Града Новог Сада, доноси

АКЦИОНИ ПЛАН ЗАПОШЉАВАЊА ГРАДА НОВОГ САДА ЗА 2015. ГОДИНУ

1. УВОДНЕ НАПОМЕНЕ

Акциони план запошљавања Града Новог Сада за 2015. годину (у даљем тексту: Акциони план) представља основни документ за спровођење активне политике запошљавања на територији Града Новог Сада (у даљем тексту: Град), којим се дефинишу циљеви и приоритети и утврђују програми и мере који ће се реализовати у 2015. години ради унапређења запошљавања и смањења незапослености.

Приликом израде Акционог плана узети су у обзир стратешки правци, општи циљ и појединачни циљеви из Наци-

оналне стратегије запошљавања за период 2011-2020. године ("Службени гласник РС", број 37/11), као и приоритети и циљеви из Националног акционог плана запошљавања за 2015. годину.

Правни основ за доношење Акционог плана је одредба члана 41. став 1. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености којом је утврђено да надлежни орган локалне самоуправе може по прибављеном мишљењу Локалног савета за запошљавање усвојити локални акциони план запошљавања. У Новом Саду, Градоначелник Града Новог Сада (у даљем тексту: Градоначелник) је надлежни орган локалне самоуправе који доноси Акциони план.

Акциони план садржи све елементе предвиђене чланом 39. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености:

- макроекономски оквир за стварање и примену политике запошљавања,
- стање и токове на тржишту рада за текућу годину,
- циљеве и приоритете политике запошљавања,
- програме и мере активне политике запошљавања за текућу годину, са одговорностима за њихово спровођење и потребним средствима,
- финансијски оквир за политику запошљавања и изворе финансирања,
- носиоце послова реализације Акционог плана,
- категорије теже запошљивих лица који имају приоритет за укључивање у мере активне политике запошљавања,
- индикаторе успешности реализације програма и мера и
- друге елементе.

Градска управа за привреду Града Новог Сада (у даљем тексту: Градска управа за привреду) у припреми и изради Акционог плана користила је податке Националне службе за запошљавање - Филијала Нови Сад (у даљем тексту: Национална служба за запошљавање) и податке из Информације о појединим расположивим економским подацима привредних кретања за подручје Града у периоду јануар – септембар, или јануар - октобар 2014. године.

У складу са одредбама Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености на Акциони план предходно мишљење дао је Савет за запошљавање Града Новог Сада (у даљем тексту: Савет за запошљавање).

Најзначајнији акти из области запошљавања и привредног развоја који су коришћени при изради Акционог плана су:

- Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености,
- Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом,
- Национална стратегија запошљавања за период од 2011-2020. године,
- Национални акциони план запошљавања за 2015. годину, и
- Правилник о начину о критеријумима за спровођење мера активне политике запошљавања.

Подаци из Стратегије привредног развоја Града Новог Сада за период 2010-2014. године овај пут нису коришћени јер је временски период важења Стратегије истекао, а у

припреми је нови стратешки документ који ће обухватити одрживи развој Града за период од 2015. до 2020. године.

2. ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ГРАДУ

Нови Сад је смештен у источном делу Европе, у Републици Србији, између 19. и 20. степена источне географске дужине и 45. и 46. степена северне географске ширине. Простире се на подручју Панонске низије, већим делом у јужној Бачкој, на 72 до 80 m надморске висине. Лежи на левој обали Дунава, на 1255. километру његовог тока и на ушћу у Дунав једног од магистралних Канала Дунав-Тиса-Дунав.

Нови Сад има изузетно повољан како природно-географски, тако и економско-географски положај, ако се има у виду амбијент у коме је смештен и чињеница да се налази на раскрсници копнених и водених путева. Налази се на источном туристичком правцу који повезује северну, централну и западну Европу са Јадранским, Егејским и Црним морем. Значај овог правца, а тиме и Новог Сада, повећавају коридор 7 (река Дунав) и коридор 10 (централна Европа - Црно и Егејско море) који непосредно опредељују овај простор. Град лежи на европском магистралном правцу Е-75 који је веома важан за простор јужне, централне и источне Европе. Сем тога, ова саобраћајна раскрсница се налази на педесетак километара и од међународног пута Е-70, који повезује западну са источном Европом.

Неопходно је напоменути да је Нови Сад и велики железнички чвор и лука речног и каналског саобраћаја, што даје комплетну слику о повољности туристичко-географског положаја.

Општи подаци

Град Нови Сад се простире на површини од 69.914 ha, а на тој површини по подацима пописа из 2012. године живи 385.131 становника. Састоји се из две градске општине: Градске општине Нови Сад и Градске општине Петроварадин. Општина Нови Сад се простире на 14 катастарских општина, а Општина Петроварадин на 4 катастарске општине. Подручја градских општина чине насељена места, односно подручја катастарских општина која улазе у њихов састав.

Табела 1. Општи подаци о насељима и катастарским општинама, 2010.

	Град	Округ
Број насеља	16	77
Просечна величина насеља (км ²)	43,7	52,1
Број градских насеља	4	16
Број осталих насеља	12	61
Број катастарских општина	18	83
Регистроване месне заједнице	47	118
Просечна величина катастарске општине (км ²)	38,83	48,37
Површина (км ²)	699	4022
Пољопривредна површина %	73,2	81,0

Извор: Републички Завод за статистику Србије „Општине у Србији 2010.“

3. ЕКОНОМСКА СИТУАЦИЈА И ПРИВРЕДНА КРЕТАЊА НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА

Нови Сад је главни, административни центар Аутономне Покрајине Војводине и седиште Јужно-бачког округа, припада групи подунавских градова. Економски, друштвени и просторни развој Новог Сада определили су бројни чиниоци: изузетан положај на раскрсници важних европских путева, спој различитих природних вредности, разнолике географске целине, плодна бачка равница на левој обали, наспрам питомих обронака под воћњацима и виноградима на десној обали Дунава. Нови Сад је захваљујући свом повољном географском положају у Војводини и добрим саобраћајним везама, које су резултат дугог процеса развоја, континуирано преузимао и формирао централне функције за целокупно подручје Војводине.

То је други град по величини у Републици Србији и у њему су лоциране значајне научне, развојно-истраживачке и стручне организације за подстицање привредног развоја, као и велики производни капацитети у области нафтне, хемијске, прехранбене индустрије, трговине, саобраћаја и пословних услуга и значајне установе високог образовања, здравствене установе врхунске медицине и специјализованих услуга, установе из области културе и социјалне установе.

Нови Сад је, захваљујући свом геостратешком положају и предузетничком духу својих грађана, одувек био центар економског развоја. Данас, Нови Сад је административни, универзитетски, пословни, културни, туристички и сајамски центар региона.

У току 2014. године (стање на дан 22.07.2014. године) привредна активност на подручју Града реализовала се у оквиру 10.031 активних привредних друштава и 14.155 активних предузетника.

Привредна друштва

Привреда на територији Града бележи у 2014. години (стање на дан 22.07.2014. године) укупан број привредних друштава од 14.529, од којих је активно 10.031 привредних друштава, док је број привредних друштава која су у поступку ликвидације 602, а број привредних друштава која су у поступку стечаја 110 и укупно обрисаних из Регистра 3.786, (од тога 102 у 2014. години).

Према правној форми организовања већина привредних друштава на подручју Града организована је у форми деоничарског друштва, тј. 9.920, или око 98,0%, а око 2% се односи на остале облике организовања привредних субјеката: акционарска друштва – 306; јавна предузећа – 23; задруге – 247; представништва - 139; туристичке агенције и агенције за посредовање – 54; огранци привредних друштава – 30 и остала привредна друштва – 24.

Највећи број привредних друштава је у категорији малих, чак 96,5% од укупног броја привредних друштава на подручју Града. Средњих привредних друштава је 2,5%, а великих, свега 1%.

Према класификацији делатности, у привреди Града највећи број привредних друштава је у области трговине и разним облицима услужних делатности, а најмањи број у производњи.

Наведени подаци се могу сагледати из табела:

Кретање броја привредних друштава у Новом Саду у периоду 2012-2013. и дела 2014. године

	2012.	2013.	Подаци АПР-а 22.07.2014.г.
Активних	11.139	11.898	10.031
Новооснованих	565	864	278 (у оквиру је укупног броја привредних друштава)
Брисаних/угашених	145	∑3.797 – од тога: 85 у 2013. г.	∑3.786 – од тога: 102 у 2014.г.
Процес ликвидације	487	583	602
Стечај	127	136	110

Извор података: из извештаја АПР-а

Табеларни преглед укупног броја привредних друштава према правној форми организовања на подручју Града, независно од критеријума о подношењу финансијског извештаја за 2013. годину – према подацима АПР-а од 22.07.2014. године.

Број привредних друштава према правној форми организовања	14.529
- ДОО	13.706 (од тога ∑обрисано 3.786=9.920)
- Акционарско друштво	306
- Јавно предузеће	23
- Задруге	247
- Представништва	139
- Туристичке агенције и агенције за посредовање	54
- Удружења (није достављена табела од АПР-а за удружења)	-
- Огранци привредних друштава	30
- Остало	24
	∑ 14.529

Предузетници

На територији Града активно је 14.155 предузетника. Број активних предузетника је у току 2014. године већи од броја предузетника у 2013. години и креће се од 1,01% .

Кретање броја предузетника на подручју у периоду 2011-2014. године

	2011.	2012.	2013.	2014.
Активних	13.489	13.783	13.948	14.155
Новооснованих	2.078	1.250	284	984
Брисаних/угашених	2.154	956	191	22

Извор података: из извештаја АПР-а

Што се тиче претежне делатности обављања, највећи број предузетника је као и привредних друштава из области трговине, затим следи угоститељство, као и разни облици услуга, такси превоз, рачуноводствени, књиговодствени и ревизорски послови, делатност фризерских и козметичких салона и остало.

У погледу привлачења инвестиција и стварања позитивне пословне климе Нови Сад као највећи град у Покрајини и покретач развоја региона, има потенцијал да понуди инве-

ститорима бројне погодности за пословање, као што су: високо квалификована радна снага, добар географски положај, бесцарински приступ тржишту од око милијарду потрошача. Локалне самоуправе имају улогу у стварању услова за развој инвестиција у локалној средини, између осталог и кроз финансијске олакшице које су у њиховом домену. У том смислу, Одлуком о мерилима за обрачун висине накнаде за уређивање грађевинског земљишта дефинисана је могућност да се свим инвеститорима који

у Град улажу више од милион евра, чија инвестиција је од привредног значаја за Град и који запошљавају више од 50 лица на неодређено време, у року од четири године од дана закључења Уговора, умањи утврђена накнада за уређивање грађевинског земљишта до 90%, уз сагласност Градског већа Града Новог Сада. Такође, према последњим изменама Уредбе о условима и начину под којима локална самоуправа може да отуђи или да у закуп грађевинско земљиште по цени, мањој од тржишне цене, односно закупнине или без накнаде омогућено је инвеститорима, да локална самоуправа, уз претходну сагласност Владе Републике Србије, може отуђити или дати у закуп грађевинско земљиште чија је површина већа од 25 ари по цени мањој од тржишне цене/закупнине или без накнаде, за инвестиције које подстичу производњу и информационо комуникационе технологије и које могу бити предмет међународне трговине, уз услов запошљавања најмање једног лица на неодређено време на свака 2 ара отуђеног односно закупљеног земљишта.

Сектор малих и средњих предузећа и предузетништва представља највиталнији и економски најефикаснији део привреде и има значајнију улогу у спровођењу структурних реформи, посебно у функцији отварања нових радних места. Стога је потребно пружити одговарајућу подршку овом сектору применом политике која ће подстаћи његов даљи напредак, посебно оних малих и средњих предузећа која имају највеће потенцијале за развој иновативности и интернационализацију пословања. Важност сектора малих и средњих предузећа илуструје податак да ови субјекти чине преко 99% од укупног броја привредних друштава који послују са седиштем у Новом Саду. Један од најуспешнијих модела за развој овог сектора јесу пословни инкубатори. Град је препознавши значај оваквог облика подршке предузетништву, са својим партнерима, основао „Пословни инкубатор Нови Сад“ који је своје услуге прилагодио почетницима који започињу пословни подухват области информационо комуникационих технологија. Циљ рада Пословног инкубатора Нови Сад је да својим деловањем помогне предузетницима који поседују идеје у области информациононих технологија да их спроведу у успешан пословни концепт. Са седиштем у Новом Саду као регионалном ИКТ центру, у Пословном инкубатору, послује и пословно удружење „Војвођански ИКТ кластер“ које тренутно окупља око 30 предузећа која се баве информационо-комуникационим технологијама и укупно запошљавају 1.700 радника.

У Новом Саду постоји институционални предуслов добре сарадње привредног сектора и локалне самоуправе у оквиру рада Привредног савета Града Новог Сада кога чине представници привреде, Универзитета у Новом Саду и Националне службе за запошљавање, чија је улога да указује на проблеме са којима се сусреће привредни сектор и даје предлоге за њихово превазилажење, а почетком 2015. године образоваће се и Савет за подршку малих и средњих предузећа и предузетника.

Завршетком пројекта изградње научно-технолошког парка у оквиру универзитетског комплекса створиће се услови за развој постојећих домаћих иновативних технолошких компанија и креирање нових, подстицање интеракције између јавног и приватног сектора, привлачење међународних технолошких иновативних компанија да на територији Града отворе своје развојне центре, као и за промоцију истраживачких и научних резултата.

Град са свим својим физичко - географским, друштвено - географским, инфраструктурним карактеристикама и ресурсима, пружа могућност за развој многих видова туризма. Кључне атракције Града са значајним развојним потенцијалом укључују културно-историјске целине, музеје и галерије, природне ресурсе и догађаје, као што су: Фрушка гора са Националним парком, река Дунав, Петроварадинска тврђава са подземним војним галеријама, старо градско језгро, фестивал ЕХИТ, салаши, сајмови и други догађаји.

Нови Сад пружа могућности развоја пословног туризма (конгресног), културног и манифестационог туризма, омладинског туризма и туризма кратких одмора подразумевајући и све друге облике туризма.

У периоду јануар - септембар 2014. године, на територији Града остварен је укупан број туриста од: 105.338, што је за 17,2% више у односу на период јануар – септембар 2013. године (89.884). С обзиром да Град спада у три града прве категорије по значају и туристичкој развијености Републике Србије, туристички промет и даље наставља позитивно кретање, те је у наведеном периоду јануар – септембар 2014. године на територији Града забележен пораст укупног броја туриста од: 15.454 у односу на јануар – септембар 2013. године.

Такође, у посматраном периоду јануар – септембар 2014. године, број домаћих туриста остварен је у износу од: 39.289, што је за 20,7% више у односу на исти период претходне, 2013. године (32.550), или пораст броја домаћих туриста износи 6.739, на подручју Града у односу на исти период претходне године.

Број страних туриста који су у периоду јануар – септембар 2014. године боравили на подручју Града, такође бележи позитивно кретање и износи: 66.049, што је за 15,2% више у односу на исти период претходне, 2013. године (57.334), или пораст броја страних туриста износи: 8.715 у односу на исти период претходне године на подручју Града.

Пољопривредна производња на подручју Града се одвија на око 45 хиљада хектара обрадивог пољопривредног земљишта на којем се на око 90% површине производе житарице, на око 3,5% поврће, око 2% површина је под воћем а 4,5% је под осталим усевама. Производња се обавља у оквиру 2.904 регистрованих пољопривредних газдинстава, од којих је 28 на површини од преко 100ha, 110 на површини од 50 до 100 ha, 276 на површини од 20 до 50 ha, 346 на површини од 10 до 20 ha, 544 на површини од 5 до 10 ha и 1.600 на површини до 5 ha што указује на уситњеност пољопривредне производње (према подацима Управе за трезор за 2013. годину).

У Новом Саду постоји велики број пољопривредних газдинстава, и привредних субјеката који се баве прерадом примарних пољопривредних производа. Привредне активности у руралном подручју везане су за ратарство, повртарство, воћарство и сточарство. Институционалну подршку пољопривредним произвођачима представљају Институт за ратарство и повртарство Нови Сад, Пољопривредни факултет у Новом Саду и Пољопривредна станица Нови Сад. Према подацима из Годишњег програма заштите, уређења и коришћења пољопривредног земљишта на територији Града за 2013. годину, од укупне територије коју покрива Град, пољопривредна површина се простира на 60,4% земљишта, од тога обрадиво је 93% укупне пољопривредне површине.

Сетвена структура и приноси приказана је у следећој табели:

СТРУКТУРА БИЉНЕ ПРОИЗВОДЊЕ НАЈВАЖНИЈИХ РАТАРСКИХ КУЛТУРА										НОВИ САД	
Година	2010		2011		2012		2013		2014		
Култура	Површина (ha)	Остварен принос (t)	Површина (ha)	Остварен принос (t)	Површина (ha)	Остварен принос (t)	Површина (ha)	Остварен принос (t)	Површина (ha)	Остварен принос (t)	
Пшеница	10.840	48.780,00	6.851	34.940,10	8.846	42.460,80	9.031	38.833,30	8.892	46.238,40	
Јечам	754	2.714,40	1.143	3.657,60	949	3.131,70	267	774,30	778	3.423,20	
Кукуруз	16.083	109.364,40	16.954	110.201,00	16.519	97.462,10	15.697	91.042,60	16.313	110.928,40	
Соја	7.124	19.740,60	10.309	27.504,41	8.717	23.997,90	10.554	25.962,84	9.176	25.949,73	
Сунцокрет	1.230	3.565,16	653	1.636,42	942	2.264,57	743	1.829,27	892	2.281,74	
Шећерна репа	1.825	82.125,00	1.065	51.439,50	1.445	70.660,50	1.567	73.178,90	1.476	72.619,20	
Уљана репица	243	704,70	118	306,80	181	488,70	571	1.484,60	278	806,20	
Остало	1.392		2.456		1.925		1.118		1.724		
Укупно	39.491		39.549		39.524		39.548		39.529		

Сточарска производња се одвија у 1032 регистрована газдинства, од којих се 227 бави производњом говеда, 130 производњом оваца и коза, 264 производњом свиња, 43 производњом коња, магараца и мазги, 217 производњом живине, 125 производњом пчела – меда, 6 производњом рибе и 20 производњом осталих животиња.

Према попису пољопривреде из 2012. године бројно стање стоке је приказано у следећој табели:

Врста стоке и број - Попис пољопривреде 2012. године							
	говеда	свиње	овце	козе	коњи	живина	кошнице пчела
Град Нови Сад	3853	47624	4652	2492	516	504637	5356

Извор података: Републички завод за статистику

Град подстиче развој органске производње путем Буџетског фонда за унапређење пољопривреде који је основан у оквиру Градске управе за привреду. У реализацију мера из Акционог плана развоја органске и контролисане производње у пољопривреди на територији Града Новог Сада за 2011, 2012, 2013. и 2014. годину укључени су заинтересовани произвођачи за органску производњу као и Пољопривредна школа из Футога. Произвођачима одабраним на основу јавног позива обезбеђена су средства и за стручну едукацију, сертификацију, додатну неопходну контролу земљишта, учешће на Пољопривредном сајму у Новом Саду и сајму органске производње у Немачкој, као и пласман производа. Реализација ових мера из Акционог плана наставља се и у 2015. години.

Основни статистички показатељи

Просечна бруто зарада у Новом Саду по запосленом за месец септембар 2014. године износила је 69.765,00

динара (без пореза и доприноса: 50.468,00 динара), што представља повећање од 4,8 % у односу на исти месец претходне године.

Укупан број незапослених лица у Новом Саду је 27.666 (децембар 2014) што представља стопу незапослености од 17,7%, али и смањење незапослености од 7,97% у односу на исти месец претходне године. Лица са високом стручном спремом чине 19,4 % од укупног броја незапослених грађана Новог Сада.

Укупан број запослених лица у Новом Саду износи 127.078 (март 2014) што представља смањење за 1,7% у односу на исти период претходне године. Највећи број радника запошљавају сектори трговине и прерађивачке индустрије, од тога код правних лица запослено је 100.618 радника, што представља 78,18%, а код предузетника запослено је 26.460 радника, што представља 20,82%.

ЗАПОСЛЕНИ ПО СЕКТОРИМА ДЕЛАТНОСТИ НА НИВОУ ГРАДА

(привредна друштва, предузећа, задруге, установе и друге организације и приватни предузетници, стање: 31.3.2014. године – према ЗП 21 број 209 – РЗС од: 31.07.2014. године)

Редни број	Сектор делатности	% запослених
1.	Пољопривреда, шумарство и рибарство	1,18
2.	Рударство	0,91

3.	Прерађивачка индустрија	9,87	
4.	Снабдевање електричном енергијом, гасом и паром	1,42	
5.	Снабдевање водом и управљање отпадним водама	1,66	
6.	Грађевинарство	5,10	
7.	Трговина на велико и мало и поправка моторних возила	12,89	
8.	Саобраћај и складиштење	4,79	
9.	Услуге смештаја и исхране	0,90	
10.	Информисање и комуникације	4,17	
11.	Финансијске делатности и делатност осигурања	2,70	
12.	Пословање некретнинама	0,23	
13.	Стручне, научне, иновационе и техничке делатности	3,94	
14.	Административне и помоћне услужне делатности	14,18	
15.	Државна управа и обавезно социјално осигурање	3,96	
16.	Образовање	8,26	
17.	Уметност, забава и рекреација	2,01	
18.	Остале услужне делатности	1,01	
I	Свега: „запослени код правних лица“ од тога жене	79,18 (жене: 38,03)	
II	Свега: „запослени код приватних предузетника“ од тога жене:	20,82 (жене: 10,11)	
I и II	Укупно запослени по секторима	Правна лица I Предузентици II	100%

- у структури запослених на нивоу Града највеће процентуално учешћа имају сектори: административне и помоћне услужне делатности (14,18%); трговина на велико и мало и поправка моторних возила (12,89%) и прерађивачка индустрија (9,87%)

- запосленост код правних лица износи 79,18%, а код приватних предузетника износи 20,82%.

4. СТАЊЕ НА ТРЖИШТУ РАДА НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА

Запослени у Националној служби за запошљавање су оспособљени за све аспекте рада савременог јавног сервиса за запошљавање, а то се постигло кроз више додатних обука и тренинга у области рада са незапосленим лицима и послодавцима. Запослени у Филијали Нови Сада у највећем делу поседују високу стручну спрему.

Подаци о броју запослених и незапослених лица у Републици Србији, по регионима, на територији Јужно-бачког округа и на територији Града

ТЕРИТОРИЈА	НСЗ Филијала Нови Сад незапослени 31.12.2014.	Број запослених МАРТ 2014. ЗП21-статистика РС	Осигурани пољопривредници ЈУН 2014. (подаци ПИО РС)	Стопа незапослености
РЕПУБЛИКА СРБИЈА	741,906	1,715,163	155,720	28.4%
Београдски регион	107,041	562,992	7,058	15.8%
Регион Војводине	184,279	443,269	41,137	27.6%
Регион Шумадије и Западне Србије	239,528	403,529	62,673	33.9%
Регион Јужне и Источне Србије	192,773	305,374	44,833	35.5%
Регион Косова и Метохије	18,285	0	19	99.9%
ЈУЖНО-БАЧКИ	59,524	177,610	10,049	24.1%
Бач	1,771	2,018	796	38.6%
Бачка Паланка	6,220	12,836	1,735	29.9%
Бачки Петровац	817	2,745	883	18.4%

Беоцин	1,496	2,502	232	35.4%
Бечеј	4,304	7,267	1,173	33.8%
Жабалъ	3,495	3,509	1,351	41.8%
Нови Сад – град	27,666	127,078	1,382	17.7%
Србобран	2,606	2,280	933	44.8%
Сремски Карловци	804	811	26	49.0%
Темерин	2,544	5,385	528	30.1%
Тител	1,417	1,618	384	41.4%
Врбас	6,384	9,561	626	38.5%

Подаци у табели су коришћени из билтена за месец децембар 2014. године Националне службе за запошљавање и односе се на регионе у Србији, Јужно-бачки округ и територију Града.

Укупан број незапослених лица на територији Града је на дан 31.12.2014. године је 27.666 лица, а од тога је по степенима стручне спреме број незапослених следећи:

Степен стручне спреме	Број незапослених
I	4.641
II	1.65
III	5.301
IV	8.879
V	236
VI	2.073
VII-1	5.284
VII-2	73
VIII	14
Укупно:	27.666

1. Дефицитарна и суфицитарна занимања

Дефицитарна занимања су: дипломирани информатичари, програмери, заваривачи, месари, фризерски, овлашћене рачуновође, дипломирани фармацеути са положеним стручним испитом, армирачи, тесари, дипломирани дефектолози, социјални радници и геодетски инжењери, лекари специјалисти.

Основна дефицитарност се исказује код информатичких занимања са високом школском спремом - дипломирани информатичари, програмери свих профила, дипломирани математичари - информатичари, дипломирани инжењери електротехнике - рачунарске технике, односно сви профили са софтверским занимањем. У оквиру занимања програмер, које је најтраженије на тржишту рада, присутан је недостатак знања сложенијих програмских језика, али и рада на савременим информатичким платформама. У пракси се исказује дефицитарност куvara, пекара, посластичара, фризера, маникира, педикера, иако није квантитативно исказана као дефицитарно занимање.

Суфицитарна занимања су: правни техничари, матуранти гимназије, економски техничари, пољопривредни техничари, дипломирани правници, дипломирани туризмолози, туристички техничари, сва занимања из области културе и просвете осим математике и физике, хемијски техничари.

2. Анализе на локалном тржишту рада

Анализе на локалном тржишту рада су истраживачке активности Националне службе за запошљавање, које се спроводе у континуитету. У току 2014. године, организовано је спровођење истраживања (анкетни упитници усмерени ка послодавцима) са посебно обученим особљем које је запослено у Националној служби за запошљавање. Како резултати анкете треба да служе за праћење и прогнозирање потреба послодаваца за одређеним знањима, вештинама и компетенцијама, на микро нивоу, као и за креирање и унапређење услуга посредовања и мера активне политике запошљавања, на макро нивоу, упитником је требало обухватити све релевантне области анализе.

У току 2013. године, започела је примена Пројекта истраживања занимања - подршка креирања политике запошљавања заснованог на подацима. За израду упитника за ово истраживање, формирана је посебна радна група на нивоу Националне службе за запошљавање, која је израдила методологију истраживања. Истраживање се континуирано вршило у периоду 2013-2014. године на целој територији Републике Србије.

Сврха анкетирања послодаваца је прикупљање података о очекиваним променама у захтевима за радном снагом, а циљ је добијање информација које ће у великој мери помоћи у процесу планирања активних мера запошљавања, као и превентивном деловању ради обезбеђивања квалификоване радне снаге на тржишту рада.

На основу анализе података анкете и одговора послодаваца за територију Јужно-бачког округа, посматрано по структурним обележјима, долази до повољног позитивног преокрета 2015. године где би по прогнозама позитиван тренд био изражен у прерађивачкој индустрији и макросектору осталих помоћних делатности. Ако се посматрају занимања у којима је прогнозирана највећа стопа нето запошљавања (без обзира на групу занимања), та занимања у 2015. години су инжењери електротехнике, трговачка занимања, возачи аутомобила, таксија и доставних возила, програмери апликација, као и комерцијални и трговински заступници.

На територији Града највише је евидентирано лица са трећим степеном стручне спреме 5.301, четвртим степеном стручне спреме 8.879 и са седмим степеном стручне спреме 5.284. Број лица на евиденцији која чекају посао дуже од 24 месеца је 12.978, што је 47% од укупног броја евидентираних за Град.

Анализа трендова тржишта рада указује на неопходност интензивирања активности у циљу унапређења положаја категорија теже запошљивих лица, а посебно младих, старијих и вишкова запослених, лица без стручних квалификација и нискоквалификованих и особа са инвалидитетом.

3. Ризичне групе незапослених

Најугроженије групе незапослених лица су особе са инвалидитетом, Роми, избегла и расељена лица, лица која се проглашавају технолошким вишком, као и корисници социјалних давања. Учешће запослених особа са инвалидитетом у укупној запослености у предузећима Новог Сада у 2014. години оцењено је на око 1,8% док се очекује да ће у 2015. години бити новозапослено још око 8,0 % постојећег броја запослених са инвалидитетом.

Укупна запосленост особа са инвалидитетом у Новом Саду, чак и код великих предузећа још увек је испод законског минимума.

Лица са инвалидитетом су била обухваћена низом додатних обука.

Обука за активно тражење посла (АТП-1) - Планирано је укључење 162 лица са инвалидитетом, а реализовано 163, што представља 101% од планираног. Од укључених 163 лица са инвалидитетом у АТП-1 запослено је 32 лица, у периоду праћења.

У оквиру Клуба за тражење посла планирано је и укључено 21 лице са инвалидитетом, а запослено је 7 лица, од оних који су прошли ову обуку.

Сајам за запошљавање - Планирано је укључење 325 лица са инвалидитетом, а укључено је 386, што представља 119 % од планираног. Од упућених на сајмове запошљавања, запослено је 42 особе са инвалидитетом у периоду праћења.

На крају 2014. године је евидентирано 2.405 лица са инвалидитетом на територији Филијале Нови Сад, од којих су 476 жене. Од укупног броја евидентираних, највише је у првом степену 806, трећем степену 701, четвртм степену 487, док их је са завршеним факултетом 54 незапослених.

Од укупног броја евидентираних запослено је 735 лица у 2014. години за Филијалу Нови Сад. Уз активне мере се запослило 53 лица (самозапошљавање 5 лица, преко финансирања нових радних места 1 лице, преко јавних радова 36 лица, субвенционирањем зараде 11 лица), док је стручну праксу добило 4 лица, а за једно лице је обезбеђена рефундација трошкова зараде. Значајан проблем код финансирања запошљавања лица са инвалидитетом је дужина трајања уговорних обавеза и обимност неопходне документације. Мере активне политике запошљавања по прилагођеним програмима спроводе се у складу са потребама особа са инвалидитетом, процењеним професионалним могућностима и радном способношћу.

Код Рома је исказана појачана потреба за запошљавањем само у оквирима пројеката, али они су и даље веома рањива категорија на локалном тржишту. Исказана је њихова недовољна школованост, али и недовољна жеља за обукама и стручним усавршавањима. У 2014. години је настављена обука за активно тражење посла за Роме, а од августа 2014, модификовала се у обуку за нискоквалификоване и неквалификоване раднике.

4. Предузетништво

Анализом рада Групе за предузетништво и програма запошљавања у 2014. години, закључено је да се обуке за незапослена лица која намеравају да се баве предузетништвом врше у очекиваном обиму и њихова реализација се не доводи у питање. Са друге стране је евидентан вишеструки недостатак средстава за финансирање самозапошљавања, у односу према броју заинтересованих незапослених лица за покретање сопственог посла.

Планом активности за 2014. годину у Пословном центру предвиђено је пружање 1800 информативно-саветодавних услуга, а остварено их је 2030 (од тог броја - 971 жена) што је 12,77 % више од планираног броја. У оквиру услуга које се пружају у Пословним центрима важно место заузимају и услуге предузетничке едукације које се реализују у виду дводневне обуке „Пут до успешног предузетника“. Предвиђено је пружање 950 услуга едукације, а овом услугом обухваћено је 1169 лица, па је на тај начин испуњен план ових активности. Информативно - саветодавне услуге представљају најчешћи вид услуга подстицања развоја предузетништва. Пружају се у свакодневним активностима у оквиру Пословних центара превасходно незапосленим лицима, а затим и лицима која су проглашена технолошким вишком, студентима, пензионерима и запосленима.

Менторинг је услуга подршке предузетницима у првој години пословања. Спроводи се са циљем да се кроз пословно саветовање помогне у анализи насталих проблема и у изналажењу начина за њихово превазилажење како би се подигла конкурентност и способност предузетника за опстанак на тржишту. У току 2014. године у Филијали Нови Сад пружене су менторинг услуге за 15 привредних субјеката.

5. Решавање вишка запослених

У складу са Законом о раду, Национална служба за запошљавање сарађује са послодавцима у поступку реструктурирања и припреме за приватизацију, као и са већ приватизованим предузећима, када је у питању решавање вишкова запослених. Ова сарадња реализује се у оквиру предвиђања очекиваног вишка запослених на тржишту рада, предлагању мера за решавање вишкова запослених у поступку израде Програма за решавање вишка запослених, информисања лица која су проглашена за вишак о њиховом радноправном положају као и правима која могу да остваре на евиденцији Националне службе за запошљавање и могућностима за ново запошљавање и самозапошљавање.

Током 2014. године Национална служба за запошљавање и њен стручни тим за решавање вишкова запослених остварио је сарадњу са 17 послодаваца, који су исказали вишак радника.

По Закону о раду током 2014. године 13 послодаваца је Националној служби за запошљавање доставило Програме решавања вишка запослених. У 2015. години се очекује знатно већи број запослених који ће бити проглашени као технолошки вишак. Посебан акценат у Националном акционом плану за 2015. годину запошљавања јесте усмерен управо на ову категорију радника.

Пакет услуга за вишкове запослених који ће спроводити мере активне политике запошљавања, подразумева неколико корака, и то у зависности од тога да ли су у питању активности којима се реагује унапред, пре престанка рад-

ног односа запослених или активности са лицима након пријаве на евиденцију незапослених. Ради превенције незапослености, пре него што се потенцијални вишкови запослених пријаве на евиденцију незапослених, интервенисаће се одређеним активностима, и то:

- организовањем састанка Националне службе за запошљавање са руководством предузећа која се суочавају са вишком запослених и синдикатима у циљу размене информација од значаја за решавање статуса потенцијалних вишкова запослених;
- организовањем општег информативног састанка са потенцијалним вишковима запослених у просторијама послодавца;
- изјашњавањем запослених о мерама за које су заинтересовани, путем попуњавања упитника;
- организовањем саветовања за запошљавање кроз вођење индивидуалних разговора са запосленима који су се изјаснили да желе индивидуално саветовање, у просторијама послодавца.

На основу попуњеног упитника или индивидуалног разговора са саветником за запошљавање, запослени ће се укључивати на обуке у оквиру клуба за тражење посла, обуке за развој предузетништва и обуке за активно тражење посла (АТП-1).

Након пријаве вишкова на евиденцију незапослених Филијала Нови Сад ће приоритетно укључивати вишкове запослених у програме и мере активне политике запошљавања. Подршка samozapošljavanju подразумева пружање стручне помоћи, обуку из области предузетништва и субвенцију за samozapošljavanje. Средства за samozapošljavanje се одобравају у виду субвенције ради оснивања радње, задруге, или другог облика предузетништва, од стране незапосленог или удруживањем више незапослених, као и за оснивање привредног друштва уколико оснивач заснива у њему радни однос.

6. Додатне обуке и образовање

Додатне обуке и образовање, представљају неопходно усавршавање незапослених лица за савремени рад. Укључивањем у програме додатног образовања и обуке, незапослена лица добијају прилику да стекну нова знања и тако повећају своје шансе у проналажењу посла. Како постоји велико интересовање незапослених лица, а средства значајно недостају, додатне обуке би биле веома корисне за незапослена лица и за послодавце који траже савременија знања.

Послодавци на територији Града у значајној мери су исказали потребу за радницима који би радили на радном месту програмера у свим профилима, као и у електронском пословању. Такође недостају радници који поседују потребне додатне вештине за: практична знања у производним занимањима, заваривача, оператера за нумеричке машине. Уочено је да и даље недостаје основни ниво познавања рачунара код старијих од 45 година, посебно код жена, виши ниво знања страних језика код старијих од 45 година (посебно за немачки и енглески језик), поседовање сертификата: за овлашћене књиговође, овлашћене ревизоре и овлашћене мењаче. Такође је повећано интересовање за занимања куvara, пекара, посластичара, фризера, педикера и маникира. Квалификације и вештине незапослених лица су такве да у рангу средњег, вишег и високог образо-

вања млађи од 35 година солидно владају употребом рачунара и почетним знањем енглеског језика.

Закључак је, да је неопходно организовати следеће обуке: основна информатичка обука, енглески језик - почетни и средњи ниво, немачки језик - почетни и средњи ниво, обуке за електронско пословање, обуке за програмере, обуке за рад на грађевинским машинама, обуке за завариваче, обуке за књиговодство, обуке за фризере, педикере и маникире, обуке за геронтологоватељице, обуке за почетнике у бизнису, обуке за старе занате и обуке за особе са инвалидитетом.

5. ПОЛИТИКА ЗАПОШЉАВАЊА ГРАДА

Циљ политике запошљавања Града је успостављање стабилног и одрживог тренда раста запослености кроз отварање нових радних места, подстицање предузетништва и прилагођавање образовних програма потребама тржишта рада.

Поред Националне службе за запошљавање на територији Града послове везане за запошљавање обавља и Градска управа за привреду а односе се на послове праћења стања у области политике запошљавања Града, унапређења и спровођења мера за подстицање запослености, израде, припреме и реализације годишњег градског Акционог плана, као и Савет за запошљавање Града Новог Сада, као радно саветодавно тело Градоначелника, чији је задатак да даје мишљење и препоруке Градоначелнику о питањима од интереса за унапређење запошљавања везаних за планове и програме запошљавања, годишње акционе планове запошљавања Града, мере активне политике запошљавања (организовање јавних радова и радно ангажовање незапослених лица у извођењу јавних радова, издвајање субвенција за отварање нових радних места, додатно образовање и обука незапослених лица, подршка samozapošljavanju и другим мерама), прописима из области запошљавања и другим питањима од интереса за запошљавање. Савет за запошљавање основан је Решењем Градоначелника на основу Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености још 2006. године.

Од оснивања па до краја 2014. године Савет за запошљавање је одржао 84 седнице.

Предности локалних самоуправа код којих Савет за запошљавање успешно остварује своју улогу су:

- преузимање активне улоге у политици запошљавања и препознавање локалних потреба у области запошљавања,
- кроз израду локалних акционих планова запошљавања ствара се основа за решавање проблема незапослености,
- могућност креирања нових мера активне политике запошљавања које су прилагођене локалним потребама,
- могућност аплицирања за суфинансирање програма и мера активне политике запошљавања код покрајинских и републичких органа,
- унапређење социјалног дијалога и
- јачање свести о значају остваривања локалне стратегије развоја, привлачења инвестиција и изградњи инфраструктуре, као и претпоставка за ново запошљавање.

У жељи да се унапреди сарадња у области запошљавања и ефикасније реализују утврђени циљеви политике запошљавања и прилагоде потребама привреде на територији Града, Савет за запошљавање је предложио да се закључи Споразум о сарадњи између Националне службе за запошљавање и Града. Споразум о сарадњи потписан је 2008. године, након чега је уследила заједничка реализација предвиђених мера.

У складу са Законом а на предлог Савета за запошљавање Градоначелник је донео Програме активне политике запошљавања Града Новог Сада за 2007, 2008. и 2009. годину, а за 2010, 2011, 2012. и 2013. годину акционе планове запошљавања.

У периоду од 2007. до 2014. године Град је за реализацију мера активне политике запошљавања издвојио укупно 427.510.000,00 динара и то за запошљавање 1390 лица и за обуку 1576 лица, од тога у 2014. години запослено је 340 лица.

6. РЕАЛИЗОВАНИ ПРОЈЕКТИ ГРАДА

У претходном периоду реализовани су следећи пројекти:

1. Пројекат Шведског министарства за рад и социјалну политику у оквиру кога је током 2008. године преко националне службе за запошљавање обучено 50 незапослених лица са територије Града за дефицитарна занимања;

2. Пројекат обуке жена будућих предузетница за вођење сопственог посла који су заједно реализовали Градска управа за привреду, Међуопштинско удружење самосталних привредника и Агенција за развој малих и средњих предузећа "Алма Монс";

3. Пројекат стручног оспособљавања и запошљавања приправника у оквиру кога је до сада запослено 758 приправника који је реализовала Градска управа за привреду и Савет за запошљавање Града, у сарадњи са Националном службом за запошљавање;

4. Пројекат организовања јавних радова од интереса за Град у оквиру којег је до сада финансирано 135 пројеката и финансирано запошљавање лица која су била ангажована на спровођењу пројеката јавних радова;

5. Пројекат који је имао за циљ да се помогне решавање проблема запошљавања лица са инвалидитетом у оквиру којег је Град одобрио помоћ предузећима специјализованим за запошљавање лица са инвалидитетом, за финансирање субвенција за запошљавање особа са инвалидитетом. Савет за запошљавање је на основу Програма донео одлуку да се помоћ одобри Друштвеном предузећу за професионалну рехабилитацију, оспособљавање за рад и запошљавање инвалида "ДЕС" из Новог Сада.

6. Реализована је обука за почетни информатички курс за 200 лица са евиденције незапослених, углавном жена, који је спровела школа за компјутере "Смарт" из Новог Сада.

7. Реализована је и обука почетног курса за 200 лица са евиденције незапослених, углавном жена, и вишег почетног курса енглеског језика за 120 лица, а изабрани извођач обука била је школа страних језика "Loquela" из Новог Сада.

8. Поводом иницијативе Покрајинског секретаријата за рад, запошљавање и равноправност полова Град је учествовао у пројекту „НИС шанса 2012“ који се односио на суфинансирање запошљавања 47 приправника са висо-

ком стручном спремом на 12 месеци у НИС а.д. Нови Сад. Град је издвојио 10.000.000,00 динара, а преостали износ средстава издвојено је од стране послодавца НИС а.д. Нови Сад.

9. Реализована је обука за дефицитарна занимања - стари и уметнички занати и домаће радиности за 150 незапослених лица са евиденције Националне службе за запошљавање коју је спровело Удружење самосталних занатлија Нови Сад. Обука се односила на оспособљавање полазника за ручну израду сувенира у дрвету и керамици, ручну обраду коже, за израду предмета од трске, уметничку обраду глине и керамике, дуборез, послове златара, уметничко осликавање на текстилу и стаклу, израду и рестаурацију рамова за слике, уметнички вез и ткање на разбојима. Након успешног завршетка обуке извођач обуке је издао сетификате о стеченом знању.

10. Обуку за повећање запошљивости лица са инвалидитетом и то првенствено жена старости од 18 до 40 година спровела је Организација за заштиту права и подршку особа са инвалидитетом «... Из круга – Војводина», за 150 лица. Након успешног завршетка обуке извођач обуке је издао сетификате о стеченом знању.

11. У оквиру Едукативног центра за обуку у професионалним и радним вештинама организују следеће врсте обука за потребе Града: основна информатичка обука, САД информатичка обука, средњи ниво енглеског језика, обука за вариоце као дефицитарно занимање, обука за започињање приватног бизниса и обука за повећање запошљивости особа са инвалидитетом (прање и полирање) за укупно 296 полазника.

12. Универзитетска професионална пракса студената као програм који студентима завршних година факултета Универзитета у Новом Саду омогућава да се непосредно упознају са радом градских управа и служби, јавних и јавно комуналних предузећа и установа чији је оснивач Град Нови Сад и тиме стекну потребно искуство за обављање послова у струци.

Из средстава фондова ИПА 2011. године одобрен је пројекат „Припрема институција тржишта рада Републике Србије за Европску стратегију запошљавања“ који је започео у мају 2012. године а завршио се у 2014. години студијским путовањем у Шведску и Француску. Пројекат је имао за циљ јачање капацитета Министарства рада, запошљавања и социјалне политике и Националне службе за запошљавање за креирање политике запошљавања у складу са ЕУ стандардима, као и јачање капацитета локалних самоуправа за креирање локалне политике запошљавања, посебно кроз израду и спровођење локалних акционих планова запошљавања. Нови Сад је, поред осталих градова и општина, изабран да активно учествује у Твининг пројекту. Реализацијом активности пројекта постигли су се следећи резултати:

1. Ојачани капацитети Сектора за запошљавање и Националне службе за запошљавање у области инструмената и механизма за спровођење Европске стратегије запошљавања;

2. Дате препоруке за прилагођавање регулативе у области запошљавања у складу са прописима Европске уније;

3. Израда заједничке процене политике запошљавања Министарства рада, запошљавања и социјалне политике, Сектор за запошљавање;

4. Локални савети за запошљавање оспособљени за тумачење података о потребама тржишта рада и развијање координираних решења за проблем незапослености;

5. Локални савети за запошљавање оспособљени за израду и координацију спровођења локалних планова запошљавања у складу са локалном ситуацијом на тржишту рада.

7. ПРОБЛЕМИ У СПРОВОЂЕЊУ ПОЛИТИКЕ ЗАПОШЉАВАЊА НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА

Проблеми који се појављују у области запошљавања на територији Града су:

- висока стопа незапослености и број незапослених лица, стопа незапослености је 17,7% и број незапослених лица у Новом Саду је 27.666, што представља знатно смањене од 7,97% у односу на прошлу годину незапослености од 17,97%, али је и даље висока стопа незапослених и велики број незапослених лица,
- незапосленост младих до 30 година, нарочито младих који траже прво запошлење,
- прихватање послова испод нивоа стечених квалификација, због недостатка посла,
- неусаглашеност понуде и потражње, односно недостатак квалификоване радне снаге огледа се у чињеници да одређени број слободних радних места за којим постоји потреба послодавца остаје непопуњен а да са друге стране постоји велики број лица са занимањима за која не постоји потреба на тржишту рада, зато је циљ политике Града прилагођавање образовних програма потребама тржишта рада,
- дугорочна незапосленост, а самим тим и губитак мотивације и знања, као и смањења могућност за запошљавање, па мера јавних радова утиче управо на ову категорију теже запошљивих лица у погледу радно-социјалне активације,
- старосна структура је неповољна јер је просечна старост незапосленог лица око 40 година а томе доприносе вишкови запослених пошто послодавци због економских тешкоћа и отежаног пословања својих фирми прибегавају смањењу броја запослених, старији радници су претрпели даље погоршање положаја јер у периодима криза ова лица су највише погођена губитком радних места,
- квалификациона структура незапослених лица је неповољна, и превазилажење постојеће ситуације застарелих занимања и неадекватних способности подразумева реформу система образовања која треба да се руководи стварним и реалним потребама тржишта рада,
- незапосленост код жена израженија је у односу на незапосленост мушкараца, али последњих година постоји тренд постепеног смањивања и повећања за 2%, али и даље су жене у већем проценту незапослене,
- недовољно социјално укључивање појединаца и група које се налазе у стању социјалне искључености мада је у 2013. и 2014. години углавном заустављено погоршање положаја теже запошљивих лица, али је потребно даље радити на томе,

- сива економија је у високом проценту изражена што је последица недостатка одређених мера како би се смањило рад на црно и недовољног промовисања предности легалног и пријављеног рада међу послодавцима и запосленима.

8. КАТЕГОРИЈЕ ТЕЖЕ ЗАПОШЉИВИХ ЛИЦА

У складу са Законом теже запошљива лица су она незапослена лица која због здравственог стања, недовољног или неодговарајућег образовања, социјалдемографских карактеристика, регионалне или професионалне неусклађености понуде и тражње на тржишту рада, или због других објективних околности теже налазе посао. Одређеним програмима и мерама активне политике запошљавања подстиче се равноправнији положај тих лица на тржишту рада, тако да теже запошљива лица имају приоритет код укључивања у поједине мере.

Анализа трендова тржишта рада указује да од настанка економске кризе 2008. године забележено је погоршање положаја категорија теже запошљивих лица, а посебно младих, старијих и лица без квалификација и нискоквалификованих лица. Од 2013. године бележи се извесно побољшање положаја већине теже запошљивих група осим младих.

У складу са наведеним Град подстиче запошљавање младих првенствено кроз програме приправништва и стручне праксе и универзитетске професионалне праксе, а потом и кроз субвенције за самозапошљавање и субвенције за отварање нових радних места код послодавца у приватном сектору.

У току 2015. године због активности завршавања процеса приватизације очекује се погоршање положаја лица старијих од 50 година, као и лица без стручних квалификација. За вишкове запослених и лица без квалификација и нискоквалификована лица намењени су јавни радови и програми субвенција, а Град ће установити и одређене видове обука ради повећања знања и вештина ових теже запошљивих категорија.

Теже запошљива лица која ће у 2015. години имати приоритет у укључивању у мере активне политике запошљавања Града су: дугорочно незапослена лица односно лица која су незапослена дуже од 12 месеци, незапослени без квалификација или нискоквалификовани, млади до 30 година живота, вишкови запослених и старији од 50 година живота, жене, особе са инвалидитетом, Роми, самохрани родитељи, деца без родитељског старања, корисници новчане социјалне помоћи, особе рехабилитоване од болести зависности и жртве породичног насиља.

9. ЦИЉЕВИ ПОЛИТИКЕ ЗАПОШЉАВАЊА НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА У 2015. ГОДИНИ

Основни циљ политике запошљавања према Националном акционом плану запошљавања за 2015. годину који се односи на целу територију државе је успостављање ефикасног, стабилног и одрживог тренда раста незапослености до краја 2020. године, и усклађивање политика запошљавања и институције тржишта рада са тековинама Европске уније.

Основни циљ политике запошљавања Града је успостављање стабилног и одрживог тренда раста запо-

слености кроз отварање нових радних места, подстицање предузетништва и прилагођавање образовних програма потребама тржишта рада.

Појединачни циљеви политике запошљавања на територији Града за 2015. годину односе се на:

- повећање запослености кроз отварање нових радних места и подстицање предузетништва и самозапошљавања,
- повећање запослености младих,
- подстицање запошљавања и социјалног укључивања теже запошљивих лица,
- организовање и спровођење јавних радова у које се првенствено укључују лица из теже запошљивих категорија,
- укључивање незапослених лица у програме додатног образовања и обуке ради повећања компетенција незапослених лица стицањем знања и вештина,
- преузимање значајније улоге од стране локалне самоуправе у наредном периоду за креирање и спровођење активних мера запошљавања које ће уважавати све карактеристике и специфичности локалног окружења,
- успостављање стабилног и одрживог тренда раста запослености,
- подршку и помоћ незапосленим лицима у активном тражењу посла,
- подршку смањењу неформалног рада, у наредном периоду потребно је повећати мере и активности за смањење обима неформалног рада и такву запосленост превести у легалне оквире,
- унапређење социјалног дијалога и јачање улоге социјалних партнера у области запошљавања и локалној политици запошљавања,
- подршку равноправности полова и једнаких могућности у погледу запошљавања и зарада,
- борбу против дискриминације посебно погођених група приликом запошљавања,
- активан приступ Града у области запошљавања,
- спровођење мера из Акционог плана и јачање улоге Савета за запошљавање,
- успостављање комуникације са Сектором за запошљавање у Министарству рада, запошљавања и социјалне политике и проширивање сарадње са Националном службом за запошљавање, као и са осталим локалним саветима за запошљавање,
- учешће у финансирању програма и мера активне политике запошљавања из покрајинског и републичког буџета,
- учествовање на обукама намењеним члановима локалних савета за запошљавање,
- учешће у финансирању пројеката из предприступних фондова ЕУ –ИПА 2012 односно директно додељених средстава за ширење мреже клубова за тражење посла.

10. ПРИОРИТЕТИ ПОЛИТИКЕ ЗАПОШЉАВАЊА НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА У 2015. ГОДИНИ

У оквиру дефинисаних циљева политике запошљавања на територији Града одређени су конкретни приоритети за

деловање приликом спровођења програма и мера активне политике запошљавања.

Акционим планом утврђују се следећи приоритети активне политике запошљавања за 2015. годину:

- реализовање програма стручног оспособљавања младих који први пут заснивају радни однос на одређено време, за обуку за самосталан рад у струци и спровођење програма стручне праксе,
- отварање нових радних места и подстицање самозапошљавања,
- реализација универзитетске професионалне праксе студената завршних година факултета, ради упознавања студената са реалним радним окружењем,
- подстицање запошљавања теже запошљивих категорија незапослених лица кроз јавне радове,
- организовање обука за подстицање женског предузетништва и за дефицитарна занимања ради усклађивања потреба послодаваца са траженим профилима радника,
- учешће на јавном позиву у вези средстава предприступних фондова ЕУ - ИПА 2012 намењених јединицама локалне самоуправе, а на основу директног гранта Националне службе за запошљавање за спровођење мера активне политике запошљавања којим је планирано ширење мреже клубова за тражење послова, центара за информисање и професионално саветовање и самоуслужних сервиса. Нови Сад је испунио један од услова за учешће на јавном позиву, а то је обезбеђивање простора за рад клуба за тражење посла при локалној самоуправи. Следећи корак у реализацији је потписивање споразума са Националном службом за запошљавање којим ће се уредити питања у погледу функционисања клуба и утврдити обавезе обе уговорне стране.
- установљивање нових мера за смањење незапослености,
- унапређење социјалног дијалога на територији Града, и
- сарадња са Универзитетом у Новом Саду и другим образовним институцијама.

11. ПРОГРАМИ И МЕРЕ ПОЛИТИКЕ ЗАПОШЉАВАЊА НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА У 2015. ГОДИНИ

Утврђени приоритети и циљеви постижу се спровођењем програма и мера активне политике запошљавања. Програме и мере активне политике запошљавања у 2015. години спроводи Градска управа за привреду, у складу са законом и применом правила о контроли државне помоћи.

Програми и мере активне политике запошљавања Града који ће се реализовати у циљу повећања запошлености и смањења незапослености у 2015. години су:

1. Субвенција за самозапошљавање
2. Субвенција за отварање нових радних места
3. Програм приправника
4. Програм стручне праксе
5. Организовање јавних радова од интереса за Град
6. Додатно образовање и обуке - Програм обука

7. Сајмови запошљавања

8. Универзитетска професионална пракса студената

Према Националном акционом плану запошљавања за 2015. годину програм субвенција биће у потпуности намењен припадницима теже запошљивих категорија имајући у виду да је изменама Закона о порезу на доходак грађана („Службени гласник РС”, број 57/14) и Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање („Службени гласник РС”, број 57/14) дата могућност послодавцима из приватног сектора да остваре олакшице приликом запошљавања свих категорија незапослених лица пријављених на евиденцију Националне службе за запошљавање (уз задржавање погодности које се односе на особе са инвалидитетом. У доделу субвенција биће укључена и лица до 30 година, лица преко 50 година, вишкови запослених, Роми и особе са инвалидитетом. Посебно је важно да се очувају позитивни трендови повећања активности и запослености старијих радника, уз интензивније запошљавање младих. Такође, с обзиром на привођење крају процеса приватизације, приоритет ће имати и вишкови запослених.

У складу са тим Град је издвојио већи део средстава за субвенције као и за додатну обуку и образовање, а у реализацији мера првенство ће имати лица из наведених теже запошљивих категорија.

Резултати студија евалуације мера активне политике запошљавања спроведених у Републици Србији последњих година показују да програми обука дају мешовите резултате, али установљени су дугорочни позитивни ефекти. Програми обуке за тржиште рада имају најслабије, док програми обуке за познатог послодавца највеће нето ефекте. Програми стручне праксе такође имају снажан позитивни утицај.

Програми директног субвенционисања запошљавања имају најјаче директне ефекте, али је примећено и да су они генерално скупи. Међутим, ове мере имају значајно место, нарочито у ситуацијама потиснуте тражње за радом.

Програми samozapošljavanja korisni su kao вид под-ршке и интензивирања опоравка понуде рада.

Програми јавних радова, у складу са међународним искуством, имају веће ефекте као вид радно-социјалне активације, него као средство за побољшање запошљивости и запошљавања. Ипак, уочени су изузетно јаки позитивни психолошки утицаји на кориснике.

Програме приправника и стручне праксе Град ове године финансира у већем обиму због исказане незапослености младих до 30 година који траже први пут запослење у струци за коју су завршили школовање.

1. Субвенција за samozapošljavanje

Субвенција за samozapošljavanje додељује се незапосленим лицима са евиденције Националне службе за запошљавање ради оснивања неког облика предузетништва, као и за оснивање привредног друштва уколико оснивач заснива у њему радни однос.

Субвенција за samozapošljavanje додељује се незапосленом лицу у једнократном износу од највише 300.000,00 динара у зависности од новорегистроване делатности и висине трошкова и улагања исказаних у бизнис плану.

Незапослено лице које оствари право на субвенцију за samozapošljavanje у обавези је да регистрованој делатности обавља најмање 12 месеци.

Уколико се више незапослених лица удружи у складу са законом свако појединачно подноси захтев за samozapošljavanje и остваривање права на субвенцију од највише 300.000,00 динара.

Јавни позив за доделу субвенције за samozapošljavanje представља основ за добијање de minimis државне помоћи.

За реализацију ове мере средства су обезбеђена у буџету Града за 2015. годину у износу од 12.000.000,00 динара.

Право на субвенцију за samozapošljavanje може остварити незапослени ако је:

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

Право на субвенцију за samozapošljavanje 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 задржавања 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 samozapošljavanje.

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

- резултат инструктивне обуке за samozapošljavanje,
- категорија лица које се samozapošljava,
- планирана врста делатности,
- потребни ресурси за отпочињање обављања сопственог посла (пословни простор, опрема), тржиште (купци, конкуренти, добављачи), финансијски показатељи и извори финансирања, и
- процена важности поднетог захтева за економски развој Града и локално тржиште рада.

Јавним позивом биће тачно одређено који су од наведених критеријума обавезни за бодовање захтева.

Критеријуми за бодовање захтева саставни су део јавног позива и објављују се са јавним позивом.

Јавни позив за доделу субвенције за samozapošljavanje на територији Града Новог Сада у 2015. години упућује се незапосленим лицима са евиденције Националне службе за запошљавање у Новом Саду, и расписује га Градоначелник.

Јавни позив се објављује на огласној табли Националне службе за запошљавање и на сајту Града и Националне службе за запошљавање.

Одлука о одобравању субвенције за samozapošljavanje доноси се на основу бодовне листе, а након провере и бодовања поднетог захтева незапосленог.

Одлуку о одобравању субвенције за samozапосљавање на територији Града Новог Сада у 2015. години, доноси Градоначелник, на предлог Комисије за реализацију мера запошљавања.

У циљу спровођења мере закључиће се споразум између Града и Националне службе за запошљавање, којим се уређују међусобна права и обавезе у реализацији субвенције за samozапосљавање.

Након доношења Одлуке о одобравању субвенције за samozапосљавање на територији Града Новог Сада у 2015. години закључиће се уговор са Националном службом за запошљавање и лицима којима се одобри субвенција за samozапосљавање, којим се Град између осталог обавезује да пренесе средства у једнократном износу из буџета Града на рачун Националне службе за запошљавање, а Национална служба за запошљавање након преноса средстава из буџета Града, та средства уплати на рачун лица којем је одобрена субвенција за samozапосљавање.

Корисник субвенције за samozапосљавање 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 за запошљавање,
- обавести Националну службу за запошљавање о свим променама које су од значаја за реализацију уговора у року од осам дана од дана настанка промене.

Национална служба за запошљавање контролише испуњење обавеза из уговора закључених са корисницима средстава и Граду доставља писани извештај о спроведеној контроли и врши поступак принудне наплате у случају неизвршавања обавеза од стране корисника средстава.

2. Субвенција за отварање нових радних места

Послодавци који припадају приватном сектору и који запошљавају незапослена лица са евиденције Националне службе за запошљавање могу остварити право на субвенцију за отварање нових радних места.

И ове године првенство у додели субвенције за отварање и опремање радног места имају послодавци који ће запослити теже запошљива лица и то: дугорочно незапослена лица односно лица која су незапослена дуже од 12 месеци, незапослени без квалификација или нискоквалификовани, млади до 30 година живота, вишак запослених и старији од 50 година живота, особе са инвалидитетом, самохрани родитељи, Роми и корисници новчане социјалне помоћи.

Субвенције се одобравају послодавцима за отварање новог радног места у једнократном износу од 200.000,00 динара по једном отвореном радном месту, а средства су обезбеђена за 50 лица.

За реализацију ове мере средства су обезбеђена у буџету Града за 2015. годину у износу од 10.000.000,00 динара.

Јавни позив послодавцима за доделу субвенције за отварање нових радних места на територији Града Новог Сада у 2015. години упућује се послодавцима из приватног сектора са територије Града, и расписује га Градоначелник. Овај јавни позив представља основ за добијање *de minimis* државне помоћи.

Јавни позив се објављује на огласној табли Националне службе за запошљавање и на сајту Града и Националне службе за запошљавање.

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

- запошљава незапослена лица са евиденције Националне службе за запошљавање у Новом Саду на новоотвореним радним местима,
- поднесе захтев са бизнис планом,
- одржи број запослених за период дефинисан јавним позивом (три месеца који предходе месецу у коме је расписан јавни позив), осим у случају природног одлива запослених као што је остваривање права на пензију, отказ запосленог и смрт запосленог и слични оправдани разлози,
- уредно измирује обавезе по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање за период дефинисан јавним позивом (последња три месеца који предходе месецу у коме је расписан јавни позив),
- успешно послује у периоду дефинисаним јавним позивом (предходна година),
- је измирио раније уговорне обавезе према Граду и Националној служби за запошљавање, 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.

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.

Приликом бодовања захтева са бизнис планом могу се узети се у обзир следећи критеријуми:

- врста делатности послодавца,
- дужина обављања делатности, при чему се предност даје послодавцима који дуже обављају делатност,
- структура лица која се запошљава,
- претходно коришћена средства Града и Националне службе за запошљавање по програму субвенције за отварање нових радних места, при чему се предност даје послодавцима који нису претходно користили средства Града и Националне службе за запошљавање и послодавцима који су користили средства Града и Националне службе за запошљавање за лица која су остала у радном односу на неодређено време након истека уговорне обавезе,

- потребни ресурси за отварање нових радних места (пословни простор, опрема, средства), тржиште продаје, купци, конкуренти и финансијски показатељи,
- број запослених код послодавца при чему се даје предност послодавцима који су повећали укупан број запослених у периоду дефинисаним јавним позивом (за предходна 3 месеца у односу на месец у коме је расписан јавни позив). Јавним позивом биће тачно одређено који су од наведених критеријума обавезни за бодовање захтева, и
- процена важности поднетог захтева за економски развој Града и локално тржиште рада.

Јавним позивом биће тачно одређено који су од наведених критеријума обавезни за бодовање захтева.

Начин бодовања по критеријумима објављује се на огласној табли Националне службе за запошљавање даном објављивања јавног позива.

Одлука о одобравању субвенције доноси се на основу бодовне листе, а након провере и бодовања поднетог захтева послодавца.

Одлуку о одобравању субвенције послодавцима за отварање нових радних места на територији Града Новог Сада у 2015. години доноси Градоначелник, на предлог Комисије за реализацију мера запошљавања.

Послодавац - корисник субвенције дужан је да:

- лице за које је остварио право на субвенцију, задржи у радном односу најмање у дужини трајања уговорене обавезе (24 месеца), 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 Града,
- омогући Националној служби за запошљавање праћење реализације уговорне обавезе,
- достави Националној служби за запошљавање доказе о реализацији уговорне обавезе и
- обавести Националну службу за запошљавање о свим променама које су од значаја за реализацију уговора у року од осам дана од дана настанка промене.

За спровођење мере, закључиће се споразум између Града и Националне службе за запошљавање, којим се уређују међусобна права и обавезе у реализацији субвенција за отварање нових радних места.

Након доношења Одлуке о одобравању субвенције послодавцима за отварање нових радних места на територији Града Новог Сада у 2015. години закључиће се уговор са Националном службом за запошљавање и послодавцима којима је одобрена субвенција за отварање нових радних места Одлуком, којим се Град обавезује да преносе средства у једнократном износу из буџета Града на рачун Националне службе за запошљавање, ради преноса средстава послодавцима.

Национална служба за запошљавање контролише испуњење обавеза из уговора закључених са корисницима средстава и Граду доставља писани извештај о спроведеној контроли и врши поступак принудне наплате у случају неизвршавања обавеза од стране корисника средстава.

3. Програм приправника

Програм приправника подразумева стручно оспособљавање незапосленог за самосталан рад у струци, за период од 12 односно 6 месеци, ради стицања услова за полагање приправничког односно другог стручног испита у складу са законом или општим актом послодавца уз заснивање радног односа.

Програм је намењен младим незапосленим лицима са високим образовањем (четири године факултета или мастер) и лицима са средњим стручним образовањем, са евиденције Националне службе за запошљавање, без радног искуства у струци и који активно траже посао.

Средства за реализацију програма приправника користе се за накнаду трошкова зараде приправника (брutto II зарада, а то је зарада са свим припадајућим доприносима за обавезно социјално осигурање и порезом), у месечном износу од 37.000,00 динара за стручно оспособљавање 90 приправника са високим образовањем (четири године факултета или мастер), у периоду од 12 месеци, односно 30 приправника са средњим стручним образовањем, у периоду од 6 месеци, што је укупно 120 приправника, а средства су издвојена у износу од 46.620.000,00 динара.

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,
- да је као услов законом или актом о организацији и систематизацији послова код послодавца прописана обавеза обављања приправничког стажа за рад на одређеним пословима,
- да је измирио раније уговорне обавезе према Националној служби за запошљавање, осим за обавезе чија је реализација у току,
- да није привредни субјект у тешкоћама у смислу прописа којима се регулише контрола и додела државне помоћи,
- да не запошља лица која су у периоду од шест месеци пре подношења захтева за доделу средстава била у радном односу код тог послодавца;
- да има кадровске и друге капацитете за стручно оспособљавање лица;
- да има најмање једно запослено лице.

При бодовању захтева могу се узети у обзир следећи критеријуми:

- програм стручног оспособљавања, при чему се предност даје програму који се реализује у складу са посебним законом или из претежне делатности послодавца и који је написан садржајно и квалитетно,
- кадровски капацитети послодавца потребни за реализацију програма приправника, при чему се предност даје менторима који имају више радног искуства,
- структура лица која се оспособљава,
- дужина обављања делатности послодавца, при чему већи број бодова остварују послодавци који дуже обављају делатност,
- врста делатности послодавца,
- претходно коришћена средства Града и Националне службе за запошљавање по програму приправника, при чему већи број бодова остварују послодавци који

нису претходно користили средства и послодавци који су користили средства, а лица из програма су засновала радни однос након истека уговорне обавезе послодавца, и

- процена важности поднетог захтева за економски развој Града и локално тржиште рада.

Јавним позивом биће тачно одређено који су од наведених критеријума обавезни за бодовање захтева.

Начин бодовања по критеријумима објављује се на огласној табли Националне службе за запошљавање даном објављивања јавног позива, и на сајту Града и Националне службе за запошљавање.

Јавни позив за стручно оспособљавање приправника на територији Града Новог Сада у 2015. години, који се упућује послодавцима са територије Града, расписује Градоначелник. Овај јавни позив представља основ за добијање *de minimis* државне помоћи.

Одлуку о избору послодавца којима се одобравају средства за финансирање стручног оспособљавања приправника на територији Града Новог Сада у 2015. години, доноси Градоначелник, на предлог Комисије за реализацију мера запошљавања.

Одлука о одобравању средстава за програм приправника доноси се на основу бодовне листе, а након провере и бодовања поднетог захтева послодавца.

Послодавац је у обавези да за време трајања програма приправника:

- запосли незапосленог најмање у дужини трајања уговорне обавезе,
- оспособи лице за самосталан рад у струци у складу са законом, односно актом о организацији и систематизацији послова,
- Националној служби за запошљавање доставља доказ о исплати зараде, пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање за лица укључена у програм приправника,
- омогући Националној служби за запошљавање контролу реализације уговорних обавеза и
- обавести Националну службу за запошљавање о свим променама које су од значаја за реализацију уговора у року од осам дана од дана настанка промене.

Послодавац је у обавези да по истеку програма приправника:

- организује полагање приправничког односно другог стручног испита за самосталан рад, односно обезбеди доказе о оспособљавању неопходне за полагање испита пред надлежним органом,
- изда потврду о обављеном приправничком стажу, односно положеном приправничком, односно стручном испиту, и
- након истека уговорне обавезе и финансирања програма приправника од стране Града приправника обавезно задржи у радном односу још 12 односно 6 месеци.

Мера се реализује у сарадњи са Националном службом за запошљавање, са чије евиденције се незапослена лица запошљавају у својству приправника, а у циљу спровођења мере закључиће се споразум између Града и Националне службе за запошљавање, којим се уређују међусобна права

и обавезе у реализацији програма финансирања стручног оспособљавања приправника.

Након доношења Одлуке о избору послодавца којима се одобравају средства за финансирање стручног оспособљавања приправника на територији Града Новог Сада у 2015. години закључује се и уговором са Националном службом за запошљавање и са послодавцима којима су средства одобрена, где се између осталог Град обавезује да месечно преноси средства из буџета Града на рачун Националне службе за запошљавање, за финансирање зарада приправника са свим припадајућим доприносима и порезом, а Национална служба за запошљавање поред осталог, након месечног преноса средстава из буџета Града, та средства да рефундира послодавцима на основу њиховог поднетог захтева.

Национална служба за запошљавање контролише испуњење обавеза из уговора закључених са корисницима средстава и Граду доставља писани извештај о спроведеној контроли и врши поступак принудне наплате у случају неизвршавања обавеза од стране корисника средстава.

4. Програм стручне праксе

Програм стручне праксе подразумева стицање практичних знања незапослених лица, без заснивања радног односа, који се први пут стручно оспособљавају за самосталан рад за занимање за које су стекли одређену врсту и степен стручне спреме, а ради стицања услова за полагање приправничког односно стручног испита.

Програм стручне праксе финансира се 12 месеци за 50 незапослених лица са завршеним високим образовање (четири године факултета или мастер). Град финансира новчану помоћ незапосленим лицима на стручној пракси у износу од 21.000,00 динара, као и припадајући порез и допринос за здравствено осигурање и пензијско и инвалидско осигурање, као и трошкове полагања приправничког односно стручног испита у износу од 10.000,00 динара по незапосленом лицу.

За реализацију наведене мере средства су обезбеђена у буџету Града за 2015. годину у износу 18.000.000,00 динара.

Јавни позив за реализацију програма стручне праксе на територији Града Новог Сада у 2015. години који се упућује послодавцима са територије Града, расписује Градоначелник и објавиће се на сајту Града и на огласној табли Националне службе за запошљавање.

Право на спровођење програма стручне праксе може да оствари послодавац под условом:

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

- да не оспособљава незапосленог који је у периоду од шест месеци пре подношења захтева био у радном односу код тог послодавца.

При бодовању захтева могу се узети у обзир следећи критеријуми:

- програм стручне праксе, при чему се предност даје програму који се реализује у складу са посебним законом или из претежне делатности послодавца и који је написан садржајно и квалитетно;
- кадровски капацитети послодавца потребни за реализацију програма стручне праксе, при чему се предност даје менторима који имају више радног искуства,
- структура лица која се оспособљава,
- дужина обављања делатности послодавца, при чему већи број бодова остварују послодавци који дуже обављају делатност,
- врста делатности послодавца,
- претходно коришћена средства Града и Националне службе за запошљавање по програму стручне праксе, при чему већи број бодова остварују послодавци који нису претходно користили средства и послодавци који су користили средства, а лица из програма су засновала радни однос након истека уговорне обавезе послодавца, и
- процена важности поднетог захтева за економски развој Града и локално тржиште рада.

Јавним позивом биће тачно одређено који су од наведених критеријума обавезни за бодовање захтева.

Начин бодовања критеријумима објавиће се на огласној табли филијале Националне службе за запошљавање и на сајту Града и Националне службе за запошљавање даном објављивања јавног позива.

Одлука о одобравању средстава за програм стручне праксе доноси се на основу бодовне листе, а након провере и бодовања поднетог захтева послодавца.

Одлуку о спровођењу програма стручне праксе на територији Града Новог Сада у 2015. години доноси Градоначелник на предлог Комисије за реализацију мера запошљавања.

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 у дужини трајања уговорне обавезе,
- организује полагање стручног, односно приправничког испита за самосталан рад, односно обезбеди доказе о оспособљавању неопходне за полагање испита пред надлежним органом,
- изда потврду о обављеној стручној пракси, односно положеном приправничком, односно стручном испиту,
- достави Националној служби за запошљавање извештаје о присутности лица на стручној пракси у складу са уговором,
- достави Националној служби за запошљавање Извештај о обављеној стручној пракси у складу са уговором,

- омогући Националној служби за запошљавање контролу реализације уговорних обавеза и

- обавести Националну службу за запошљавање 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, послодавац може у првих шест месеци да у року од 30 дана од дана прекида стручног оспособљавања незапосленог, изврши замену са другим незапосленим истог нивоа образовања, које испуњава потребне услове у складу са законом, за преостало време дефинисано уговором.

Мера се реализује у сарадњи са Националном службом за запошљавање, а међусобна права и обавезе у реализацији програма стручне праксе уредиће се споразумом између Града и Националне службе за запошљавање.

5. Организовање јавних радова од интереса за Град

Јавни радови од интереса за Град су мера активне политике запошљавања која се организује у циљу подстицања запошљавања теже запошљивих незапослених лица и незапослених у стању социјалне потребе, очувања и унапређења радних способности незапослених, као и ради остваривања одређеног друштвеног интереса.

Јавни радови на територији Града у 2015. години организоваће се у областима:

- социјалним, хуманитарним, културним и другим делатностима (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, 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).

Право учествовања у поступку спровођења јавних радова имају: јавна и јавно комунална предузећа и установе, привредна друштва, предузетници, задруге, и удружења.

Средства намењена за организовање јавних радова користе се за накнаду трошкова зарада лица укључених у јавне радове (брutto II зарада, а то је зарада са свим припадајућим доприносима за обавезно социјално осигурање и порезом), за накнаду трошкова доласка и одласка са рада и за трошкове спровођења јавних радова. Трошкови зараде не могу бити нижи од минималне зараде утврђене у складу са прописима о раду, а одређују се у

зависности од врсте послова за који се захтева одговарајући ниво образовања и расположивих средстава за ову меру.

Средства за реализацију ове мере обезбеђена су у буџету Града за 2015. годину у износу од 11.660.000,00 динара.

Јавни позив за организовање јавних радова од интереса за Град Нови Сад у 2015. години расписује Градоначелник.

Јавни позив се објављује на огласној табли Националне службе за запошљавање и на сајту Града и Националне службе за запошљавање.

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 Граду и Националној служби за запошљавање, осим за обавезе чија је реализација у току.

Приликом бодовања пријаве за спровођење јавног рада могу се узети у обзир следећи критеријуми:

- област спровођења јавног рада,
- категорије лица која се ангажују на јавном раду,
- дужина трајања јавног рада,
- планирани број незапослених потребних за спровођење јавног рада,
- претходно коришћена средства Града и Националне службе за запошљавање, при чему се предност даје послодавцима који нису претходно користили средства Града и Националне службе за запошљавање и послодавцима који су користили средства Града и Националне службе за запошљавање за лица која су остала у радном односу на неодређено време након истека уговорне обавезе, и
- процена важности поднете пријаве за спровођење јавног рада за економски развој Града и социјалне политике, као и за локално тржиште рада.

Јавним позивом биће тачно одређено који су од наведених критеријума обавезни за бодовање захтева.

Начин бодовања по наведеним критеријумима објављује се на огласној табли Националне службе за запошљавање и на сајту Града и Националне службе за запошљавање даном објављивања јавног позива.

Одлука о одобравању средстава за спровођење јавног рада доноси се на основу бодовне листе, а након провере и бодовања поднете пријаве послодавца.

Одлуку о одобравању спровођења јавних радова од интереса за Град Нови Сад у 2015. години доноси Градоначелник, на предлог посебне комисије за разматрање пријава за јавне радове.

Јавни радови најдуже трају шест месеци.

Приоритет приликом одлучивања имају незапослени без квалификација или нискоквалификовани, млади до 30 година живота, вишак запослених и старији од 50 година живота, особе са инвалидитетом, особе рехабилитоване од болести зависности и жртве породичног насиља.

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

У циљу спровођења мере закључиће се споразум између Града и Националне службе за запошљавање, којим се уређују међусобна права и обавезе у реализацији јавних радова.

Након доношења Одлуке о одобравању спровођења јавних радова од интереса за Град Нови Сад у 2015. години, закључиће се уговор са Националном службом за запошљавање и извођачима радова којим су одобрена средства за спровођење јавних радова, којим се Град између осталог обавезује да преноси средства месечно из буџета Града на рачун Националне службе за запошљавање, за финансирање зарада ангажованих лица са свим припадајућим доприносима и порезом у складу са законом, трошкове доласка и одласка са рада и трошкове спровођења јавних радова, а Национална служба за запошљавање поред осталог, након месечног преноса средстава из буџета Града, та средства исплаћује послодавцима на основу њиховог поднетог захтева.

Национална служба за запошљавање контролише испуњење обавеза из уговора закључених са корисницима средстава и Граду доставља писани извештај о спроведеној контроли и врши поступак принудне наплате у случају неизвршавања обавеза од стране корисника средстава.

6. Додатно образовање и обуке – Програм обука

Образовни систем у земљи карактерише недовољна усклађеност профила радника са стварним потребама на тржишту рада. С тога је основни циљ реализације ове мере да се повећа запосленост и продуктивност незапослених лица, кроз прилагођавање понуде рада са захтевима послодавца. Циљне групе су често млади, дугорочно незапослени и вишкови запослених са неоговарајућим знањима и вештинама.

Према Националном акционом плану запошљавања за 2015. годину додатно образовање и обука јесу активности којима се незапосленима и запосленима за чијим радом је престала потреба код послодавца, коме није могуће обезбедити одговарајуће запослење, пружа могућност да кроз процес теоријског и практичног оспособљавања стекне нова знања и вештине ради запошљавања односно стварања могућности за запошљавање и самозапошљавање.

Ове године Град ће се приликом одређивања за финансирање одређених видова обука руководити искључиво потребама послодавца који послују на територији Града.

Средства се планирају за три различите врсте обука према следећим категоријама:

- **обука за дефицитарна занимања** – како образовни систем у Републици Србији није усклађен са реалним потребама на тржишту за последицу имамо растући број незапослених лица на евиденцијама служби за запошљавање у суфицитарним областима. Дефицитарна занимања су занимања за којима у предузећима или установама постоји већа потражња од понуде, па радна места на којима се радници таквих занимања запошљавају остају непопуњена или се на њима запошљавају неадекватно оспособљени кадрови. Обука за дефицитарна занимања има за циљ да оспособи незапослена лица у областима рада где има недовољно квалификованих и обучених кадрова на тржишту рада. Обука ће имати за циљ стручно оспособљавање како би се смањила незапосленост на територији Града и задовољиле потребе тржишта за радном снагом у дефицитарним областима.
- **менторство** - подразумева менторство за лица којима су одобрене субвенције за отварање привредних субјеката, односно представља заједнички рад ментора и оснивача привредног субјекта у циљу налажења најповољнијих решења за будуће пословање. Менторство је свеобухватан процес подршке привредним субјектима са циљем опстанка на тржишту, развоја и успешног пословања. Циљ обуке је обезбеђивање вишег нивоа знања и вештина лица којима су одобрене субвенције за отварање привредних субјеката, чиме им се помаже у вођењу, унапређењу пословања, наступању на тржишту, проширењу делатности и остваривању позитивног пословног резултата новоотворене радње, односно предузећа.
- **обука за жене предузетнице** - обука за женско предузетништво има сврху да се кроз њу пружи стручна помоћ и подршка женама предузетницама која су отворила своје фирме у претходне три године на територији Града кроз разматрање питања која су од значаја за женско предузетништво и сагледавање утицаја мера економске политике и законске регулативе и иницирање решавања питања од значаја за женско предузетништво. Обука има за циљ да кроз промовисање предузетничке културе и вредности код жена у циљу оснивања повећа број привредних друштава и радњи у њиховом власништву, кроз организовање заједничког рада и учешћа на програмима и пројектима по позивима међународних и домаћих институција и фондова, организовање заједничких наступа на сајамским и другим манифестацијама у земљи и иностранству. Обука треба да подстакне промоцију предузетница и њихов бизнис кроз признања за њихов рад, а исто тако и да

мотивише друге потетијалне предузетница да постану професионално самосталне.

За реализацију ових наведених обука средства су обезбеђена у буџету Града за 2015. годину, у укупном износу од 4.500.000,00 динара, и то тако да је за обуку за дефицитарна занимања обезбеђено 2.000.000,00 динара, за менторство 1.500.000,00 динара и за обуку за жена предузетника 1.000.000,00 динара.

Обуке се реализују у складу са исказаним потребама тржишта рада и послодавца а носиоци спровођења обука одредиће се након поступка јавне набавке у складу са прописима којима се регулишу јавне набавке.

7. Сајмови запошљавања

У току године планирају се сајмови запошљавања као мере активне политике запошљавања која ствара услове за непосредан контакт послодавца и незапослених лица на сајму, чиме се указује прилика незапосленим лицима да уз прилагање биографије и разговор са послодавцима добију запослење, а послодавцима да изврше одабир најквалификованијих радника.

Ове године одржаће се три сајма запошљавања, која ће организовати Град, у сарадњи са Националном службом за запошљавање. Извештаји са досадашњих сајмова показују да се у периоду од три до шест месеци након одржаног сајма запосли свако четврто незапослено лице које је посетило сајам и успоставило непосредни контакт са послодавцима.

На сајмовима које организује Град одржавају се трибине посвећене области запошљавања, као и упознавање посетиоца сајмова са мерама активне политике запошљавања за смањење незапослености које се спровode на територији Града.

За реализацију ове мере средства су обезбеђена у буџету Града за 2015. годину, у износу од 320.000,00 динара, за закуп простора одржавања сајма и за штампање материјала за потребе незапослених лица и послодавца.

Савет за запошљавање и Градска управа за привреду учествују у организовању сајмова и планираних трибина и контаката са социјалним партнерима чије се учешће очекује на сајмовима.

Такође, планира се успостављање сарадње и са другим институцијама и организацијама које током године организују сајмове у Граду, ради подршке и помоћи, као и учествовања у одржавању и организацији сајмова.

8. Универзитетска професионална пракса студената

Универзитетска професионална пракса студената је програм који студентима завршних година факултета Универзитета у Новом Саду, других факултета и академија омогућава да се непосредно упознају са радом градских управа, служби и посебних организација, јавних и јавно комуналних предузећа и установа чији је оснивач Град, и тиме стекну потребно искуство за обављање послова у струци након завршетка школовања и створе слику о реалном радном окружењу.

Овај програм заједно спроводи Град са Универзитетом у Новом Саду, као и другим факултетима или академијама, а међусобна права и обавезе у припреми, организацији и реализацији програма у 2015. години регулисаће се спо-

разумима о сарадњи између Града и Универзитета, факултета или академија.

Реализацију Програма воде: координатор, у име Универзитета или факултета и академија, координатор професионалне праксе, у име Града, и администратор који пружа техничко-организациону и стручну подршку у координацији Програма.

Учесници у Програму су: студенти факултета у саставу Универзитета у Новом Саду и других факултета и академија на студијама другог степена по Закону о високом образовању у школској 2014/2015. години и студенти завршних година студија првог степена који су одслушали све предмете предвиђене студијским програмом.

Конкурс расписује Универзитет у Новом Саду (Центар за развој каријере и саветовање студената Универзитета у Новом Саду) или други факултети и академије на који се пријављују кандидати за учешће у Програму и попуњавају детаљан упитник - пријавни формулар, уз прилагање доказа о испуњавању основних услова предвиђених у конкурс. Уз пријавни формулар кандидати у Програму прилажу биографију и потврду о тренутном статусу на факултету.

У циљу адекватног избора учесника професионалне праксе образује се Селекциона комисија. Чланове Селекционе комисије именују Ректори и Градоначелник, тако што свака страна потписница Споразума именује по два члана.

За успешно обављену професионалну праксу учесницима Програма издаје се сертификат.

Програм ће се реализовати у периоду од јануара до децембра 2015. године, и тај период обухвата припремне радње и организацију Програма и послове након завршетка професионалне праксе (издавање сертификата, сачињавање извештаја и евалуација), а професионална пракса коју ће изабрани кандидати обављати траје шест месеци по 25 часова недељно, и започиње даном закључења уговора којим се регулишу међусобна права и обавезе у вези са реализацијом професионалне праксе између одабраних кандидата и градских управа, служби и посебних организација, јавних и јавно комуналних предузећа и установа чији је оснивач Град.

Студентима на професионалној пракси биће плаћени доприноси за пензијско и инвалидско осигурање за случај инвалидности и телесног оштећења по основу повреде на раду и професионалне болести и доприноса за здравствено осигурање за случај повреде на раду и професионалне

болести из члана 11. Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање.

9. Комисија за реализацију мера запошљавања

За мере из поглавља 11. „Програми и мере политике запошљавања на територији Града у 2015. години“ тач. 1,2,3,4. и 5. одлуке доноси Градоначелник на предлог Комисије за реализацију мере запошљавања (у даљем тексту: Комисија).

Чланове Комисије именује Градоначелник, а чине је представници Града, Националне службе за запошљавање, Савета за запошљавање и други стручњаци из области запошљавања, чији је задатак да провере и размотре пријаве послодаваца или незапослених лица ако је у питању мера из тачке 1, сачини бодовну листу, размотри приговоре на бодовну листу и припреми предлог одлуке и коначне бодовне листе.

Након провере и разматрања пријава од стране послодаваца или незапослених лица у случају реализације мере - субвенције за samozапосљавање, Комисија формира бодовну листу са списком послодаваца који су доставили благовремене и потпуне пријаве и потребну документацију и бројем остварених бодова, која се објављује на сајту Града и у просторијама Градске управе за привреду. Учесници на јавном позиву имају право да у року од 8 дана од дана објављивања бодовне листе уложе приговор Градској управи за привреду на бодовну листу. Комисија у року од 5 дана решава по достављеним приговорима. Након истека рока за приговор ако нема уложених приговора или рока за решавање по приговору ако је приговор уложен, Комисија доставља Градоначелнику на доношење предлог одлука са коначном бодовном листом за мере из поглавља 11. тач. 1,2,3,4. и 5.

12. СРЕДСТВА ЗА РЕАЛИЗАЦИЈУ МЕРА ЗАПОШЉАВАЊА

Укупна средства Буџетског фонда за финансирање активне политике запошљавања на територији Града Новог Сада за 2015. годину, планирана су у износу од 152.365.673,00 динара.

За реализацију мера активне политике запошљавања, које су предвиђене Акционим планом за 2015. годину, средства су планирана у износу од 103.300.000,00 динара.

Предлог распореда средстава Града за реализацију мера активне политике запошљавања у 2015. години:

Бр.	Мере активне политике запошљавања	Средства у динарима	Планирани број лица
1.	Субвенције за samozапосљавање	12.000.000,00	50-60
2.	Субвенције за отварање нових радних места	10.000.000,00	50
3.	Програм приправника	46.620.000,00	120
4.	Програм стручне пракса	18.000.000,00	50
5.	Организовање јавних радова од интереса за Град	11.660.000,00	50-60
6.	Програми додатне обуке и образовање	4.500.000,00	300-350
7.	Сајмови запошљавања	320.000,00	-
8.	Универзитетска професионална пракса студената	-	40-50
8.	Накнаде за рад председника, заменика председника и чланова Савета за запошљавање	200.000,00	-
Укупно:		103.300.000,00	660-740

За рад председника, заменика председника и чланова Савета за запошљавање у буџету Града за 2015. годину обезбеђена су средства у износу од 200.000,00 динара.

За наставак реализације мера из 2013. и 2014. године средства су планирана у износу од 40.398.755,00 динара (извор 01) и 8.666.918,00 динара (извор 13), што је укупно 49.065.673,00 динара и то:

За наставак финансирања мере стручног оспособљавања и запошљавања 93 приправника из поглавља 10. тачка 1. Акционог плана запошљавања Града Новог Сада за 2013. годину, а према Одлуци о избору послодавца којима се одобравају средства за стручно оспособљавање и запошљавање приправника на територији Града Новог Сада у 2013. години („Службени лист Града Новог Сада“, бр. 29/13 и 33/13).

За наставак финансирања спровођења јавних радова од интереса за Град за 27 лица из поглавља 10. тачка 4. Акционог плана запошљавања Града Новог Сада за 2014. годину, а према Одлуци о одобравању спровођења јавних радова од интереса за Града Нови Сад у 2014. години („Службени лист Града Новог Сада“, бр. 43/14).

За наставак финансирања Програма стручне праксе за 50 незапослених лица из поглавља 10. тачка 8. Акционог плана запошљавања Града Новог Сада за 2013. годину, према Одлуци о спровођењу програма стручне праксе на територији Града Новог Сада у 2013. години („Службени лист Града Новог Сада“, број 67/13) у делу који се односи за полагање приправничког, државног или другог стручног испита.

За наставак финансирања мере стручног оспособљавања и запошљавања 122 приправника за самосталан рад у струци из поглавља 10. тачка 1. Акционог плана запошљавања Града Новог Сада за 2014. годину, а према Одлуци о избору послодавца којима се одобравају средства за финансирање стручног оспособљавања приправника на територији Града Новог Сада у 2014. години („Службени лист Града Новог Сада“, број 51/14 и 60/14).

а) Буџетски фонд

На основу члана 59. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености ("Службени гласник РС" бр. 36/09 и 88/10) а у складу са одредбом 64. Закона о буџетском систему ("Службени гласник РС" бр. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13 и 63/13-исп. и 108/13) Градоначелник је донео Решење о отварању буџетског фонда за финансирање активне политике запошљавања у циљу евидентирања средстава намењених за финансирање активне политике запошљавања и обезбеђивање њиховог наменског коришћења на основу утврђеног програма у складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

Буџетским фондом управља Градска управа за привреду и врши стручне и административно-техничке послове за фонд.

б) Учешће у суфинансирању програма и мера запошљавања

Чланом 60. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености утврђена је могућност да локална самоуправа која у оквиру свог локалног акционог плана запошљавања обезбеђује више од половине средстава потребних за финансирање одређеног програма или мера активне политике запошљавања може поднети захтев Министарству рада, запошљавања и социјалне политике за учешће у суфинансирању предвиђених програма и мера.

Услови за одобравање суфинансирања програма или мера активне политике запошљавања је да локална самоуправа има формиран локални савет за запошљавање, донет локални акциони план запошљавања, обезбеђено више од половине потребних средстава за финансирање одређеног програма или мера и усклађене програме и мере са приоритетима и циљевима локалног економског развоја и локалног тржишта рада.

У складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености и Националним акционим планом запошљавања за 2015. годину, Град ће аплицирати за средства за реализацију програма стручне праксе и јавних радова. Рок за подношење захтева за суфинансирање програма или мера локалних самоуправа је до 28. фебруара 2015. године.

У 2015. години одобравање се учешће у финансирању програма или мера активне политике запошљавања, и то:

- јавни радови,
- програм стручне праксе код приватног послодавца,
- програм стицања практичних знања код приватног послодавца,
- субвенције за samozapošljavanje.

У буџету Града за 2015. годину за реализацију мере организовања јавних радова од интереса за Град обезбеђено је 11.660.000,00 динара, у циљу запошљавања првенствено теже запошљивих категорија незапослених лица, а надлежном републичком министарству поднеће се захтев за додатна средства у износу од 10.000.000,00 динара. Град је за програм стручне праксе обезбедио 18.000.000,00 динара, а надлежном републичком министарству поднеће се захтев за додатна средства у износу од 15.000.000,00 динара, што укупно износи 25.000.000,00 динара.

Такође, у случају да се и ове године објави Јавни позив јединицама локалне самоуправе на територији Аутономне Покрајине Војводине, за подношење захтева за суфинансирање програма или мера активне политике запошљавања Покрајинског секретаријата за привреду, запошљавање и равноправност полова, поднеће се захтев за додатна средства за програм приправника у износу од 26.640.000,00 динара за 70 приправника (20 са средњом стручном спремом и 50 са високим образовањем).

13. НОСИОЦИ СПРОВОЂЕЊА МЕРА ЗАПОШЉАВАЊА

Мере предвиђене Акционим планом реализоваће Градска управа за привреду и Савет за запошљавање, а у сарадњи са Националном службом за запошљавање и осталим социјалним партнерима.

Градска управа за привреду је у обавези да о спровођењу Акционог плана достави извештај Градоначелнику, по потреби, а најкасније до 31. јануара 2016. године.

14. "Табела мера и програма за реализацију АПЗ-а Града Новог Сада за 2015. годину" саставни је део Акционог плана.

15. Овај акциони план објавити у „Службеном листу Града Новог Сада“.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД НОВИ САД
ГРАДОНАЧЕЛНИК
ГРАДА НОВОГ САДА
Број: 3-13/2015-II
29. јануар 2015. године
НОВИ САД

Градoначелник
Милош Вучевић, с.р.

ТАБЕЛА МЕРА И ПРОГРАМА ЗА РЕАЛИЗАЦИЈУ АПЗ-а ГРАДА НОВОГ САДА ЗА 2015. ГОДИНУ

Мера	Очекивани резултати	Индикатор	Носиоци активности	Извор финансирања (у динарима)
				Буџет Града
1. Субвенција за самозапошљавање	Повећано запошљавање уз доделу субвенција незапосленим лицима за самозапошљавање	Број и структура корисника субвенције за самозапошљавање. Број и структура лица из категорије теже запошљивих који су корисници субвенције за самозапошљавање	Градска управа за привреду, Савет за запошљавање и Национална служба за запошљавање	12.000.000,00
2. Субвенција за отварање нових радних места	Повећано запошљавање доделом субвенција послодавцима у приватном сектору, првенствено особа из теже запошљивих категорија	Број и структура лица запослених уз субвенцију послодавцу из категорије теже запосливих лица. Број и структура лица запослених уз субвенцију послодавцу.	Градска управа за привреду, Савет за запошљавање и Национална служба за запошљавање	10.000.000,00
3. Програм приправника	Повећан број запослених приправника и оспособљених за самосталан рад у струци	Број приправника који су положили приправнички или други стручни испит у сталном радном односу	Градска управа за привреду, Савет за запошљавање и Национална служба за запошљавање	46.620.000,00
4. Програм стручне праксе	Повећан број запослених лица и оспособљених за самосталан рад у струци	Број лица који су положили приправнички или други стручни испит и остали у сталном радном односу	Градска управа за привреду, Савет за запошљавање и Национална служба за запошљавање	18.000.000,00
5. Организовање јавних радова од интереса за Град	Спровођење јавних радова од интереса за Град у областима социјалних и хуманитарних делатности и одржавање инфраструктуре и заштита природе	Број и структура лица ангажованих на јавним радовима из категорије теже запошљивих лица	Градска управа за привреду, Савет за запошљавање	11.600.000,00
6. Програми додатне обуке и образовања – програм обуке	Организовање обука у складу са потребама послодаваца и потребама тржишта рада	Број дефинисаних програма и број реализованих програма	Градска управа за привреду, Савет за запошљавање	4.500.000,00
7. Сајмови запошљавања	Организовање и финансирање сајмова за запошљавање од стране Града	Број запослених на сајмовима за запошљавање	Градска управа за привреду, Савет за запошљавање и Национална служба за запошљавање	320.000,00
8. Универзитетска професионална пракса студената	Повећан број оспособљених студената завршних година факултета (апсолвентата и дипломаца)	Број апсолвентата и дипломаца који су се упознали са реалним радним окружењем	Градска управа за привреду, Универзитет у Новом Саду	-

Редакција „Службеног листа Града Новог Сада“

—
На основу члана 6. Одлуке о објављивању градских прописа и других аката („Службени лист Града Новог Сада“, број 5/93), даје се

**ИСПРАВКА
РЕШЕЊА ГРАДОНАЧЕЛНИКА ГРАДА
НОВОГ САДА, број: 6/2014-36-II
Од 30. децембра 2014. године**

I. У Решењу Градоначелника Града Новог Сада, број: 6/2014-36-II од 30. децембра 2014. године („Службени лист Града Новог Сада“, број 70/14), у тачки I. алинеја прва, речи: „у члану 18.“ замењују се речима: „у члану 14.“.

II. Ово решење објавити у „Службеном листу Града Новог Сада“.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД НОВИ САД
ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА НОВОГ САДА
Број: 6/2015-36-II
30. јануар 2015. године
НОВИ САД

Заменик Градоначелника
Борко Илић, с.р.

САДРЖАЈ

Рег. бр.	Предмет	Страна
ГРАД НОВИ САД		
Градско веће и репрезентативни синдикати основани за територију Града Новог Сада		
37	Посебан колективни уговор за јавна комунална предузећа и друга јавна предузећа Града Новог Сада	31
Градоначелник		
38	Акциони план запошљавања Града Новог Сада за 2015. годину	41
Редакција „Службеног листа Града Новог Сада“		
—	Исправка Решења Градоначелника Града Новог Сада, број: 6/2014-36-II од 30. децембра 2014. године	63

Издавач: Град Нови Сад, Градска управа за прописе Града Новог Сада. Одговорни уредник: Златко Буцало.

Уредништво: Градска управа за прописе Града Новог Сада,

21000 Нови Сад, Жарка Зрењанина 2, Телефон: 021/451-726.

Годишња претплата: 3.500,00 динара. Уplatни рачун број: 840-742341843-24;

По моделу 97 са позивом на број 20-511, Министарство финансија - Управа за трезор, Филијала Нови Сад.

Прималац: Приходи градских органа управе

Сврха плаћања: За "Службени лист Града Новог Сада".

Рачунарска обрада и штампа:

Служба за заједничке послове Града Новог Сада, Жарка Зрењанина 2, 21000 Нови Сад, телефон: 021/4882-700