



**Извјештај ревизије учинка
ПРОФЕСИОНАЛНА РЕХАБИЛИТАЦИЈА И ЗАПОШЉАВАЊЕ
ЛИЦА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ**

Број: РУ 001-18

Бања Лука, јули 2019. године

САДРЖАЈ

ЛИСТА СКРАЋЕНИЦА	2
ПРЕДГОВОР	3
РЕЗИМЕ	5
1. УВОД.....	9
1.1. Позадина и мотиви ревизије.....	9
1.2. Сврха ревизије и ревизијска питања.....	11
1.3. Критеријуми за оцењивање	11
1.4. Обим и ограничења	12
1.5. Извори и методе	13
1.6. Структура извјештаја.....	13
2. ОПИС ПРЕДМЕТА РЕВИЗИЈЕ	15
2.1. Правна регулатива карактеристична за област	15
2.2. Опис предмета ревизије, улоге и одговорности институција	16
3. НАЛАЗИ.....	18
3.1. Динамика резултата у запошљавању лица са инвалидитетом	18
3.1.1. Евиденције лица са инвалидитетом.....	19
3.1.2. Промјене у броју и запослених лица са инвалидитетом	21
3.1.3. Активности послодаваца на запошљавању лица са инвалидитетом.....	23
3.2. Подршка послодавцима у запошљавању лица са инвалидитетом.....	25
3.2.1. Подршка послодавцима кроз поврат доприноса	26
3.2.2. Подршка послодавцима кроз стимулансе за запошљавање	30
3.3. Расподјела улога, надзора и координације	35
3.3.1. Надзор и извјештавање	35
3.3.2. Координације и усаглашавање.....	36
4. ЗАКЉУЧЦИ	39
5. ПРЕПОРУКЕ	42
6. ПРИЛОЗИ УЗ ИЗВЈЕШТАЈ.....	45

ПРОФЕСИОНАЛНА РЕХАБИЛИТАЦИЈА И ЗАПОШЉАВАЊЕ ЛИЦА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

Главна служба за ревизију јавног сектора Републике Српске је, на основу Закона о ревизији јавног сектора Републике Српске, а у складу са ISSAI оквиром ревизије за јавни сектор, провела ревизију учинка "Професионална рехабилитација и запошљавање лица са инвалидитетом".

Основни циљ ове ревизије јесте давање одговора на питање да ли постојећи ниво ангажованих ресурса за намјене рехабилитације и оспособљавања инвалида, као и за новчане стимулансе и поврат доприноса послодавцима, осигурава повећање стопе запослености лица са инвалидитетом.

Ревизија је испитивала активности и мјере које су проводиле надлежне институције на професионалној рехабилитацији и запошљавању лица са инвалидитетом.

Ревизијом су обухваћене кључне институције система у области професионалне рехабилитације и запошљавања инвалида укључујући Министарство рада и борачко-инвалидске заштите, Министарство здравља и социјалне заштите, Министарство управе и локалне самоуправе, Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида и одређени број послодаваца из јавног сектора.

Ревизијом је обухваћен период од 2015. до 2018. године.

Ревизијом је утврђено да у области професионалне рехабилитације и запошљавања лица са инвалидитетом није успостављен ефикасан систем који би резултирао повећаном запослености лица са инвалидитетом.

Главна служба за ревизију јавног сектора Републике Српске је, у складу са одредбама Закона о ревизији јавног сектора Републике Српске, доставила Нацрт извјештаја Министарству рада и борачко-инвалидске заштите, Министарству здравља и социјалне заштите, Министарству управе и локалне самоуправе, Фонду за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида и послодавцима из јавног сектора који су били укључени у испитивања система кроз дефинисани узорак.

Примједби на Нацрт извјештаја није било.

Коначан извјештај је достављен свим институцијама којима се у складу са Законом о ревизији јавног сектора Републике Српске треба доставити. Извјештај ће бити доступан јавности путем интернет странице Главне службе за ревизију јавног сектора Републике Српске, www.gsr-rs.org.

Извјештај садржи препоруке упућене Влади Републике Српске, Министарству рада и борачко-инвалидске заштите, Фонду за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида и послодавцима из јавног сектора.

Главни ревизор Главне службе за ревизију јавног сектора Републике Српске донио је Одлуку да се проведе ова ревизија. Ревизију је провео тим у саставу Роса Умићевић, вођа ревизорског тима и Дарко Билић, члан ревизорског тима.

Главни ревизор

Јово Радукић, с.р.

ЛИСТА СКРАЋЕНИЦА

РС	Република Српска
БиХ	Босна и Херцеговина
Влада	Влада Републике Српске
ГСРЈС РС	Главна служба за ревизију јавног сектора Републике Српске
Закон	Закон о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида
Стратегија	Стратегија унапређења друштвеног положаја лица са инвалидитетом у РС 2017-2026
Правилник	Правилник о евиденцији запослених инвалида
Фонд	Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида
Завод	Завод за запошљавање
МРБИЗ	Министарство рада и борачко-инвалидске заштите
МЗСЗ	Министарство рада и социјалне заштите
МУЛС	Министарство управе и локалне самоуправе
ЈЛС	Јединица локалне самоуправе
ЛСИ	Лица са инвалидитетом (у смислу члана 2. Закона)
ЛСИ_ПУ	Лица са инвалидитетом запослена под посебним условима (у смислу члана 21. став 3. Закона)
Послодавци ЈС	Послодавци по члану 25. Закона
Послодавци ПС	Послодавци по члану 27. Закона
ПД	Посебан допринос
ЈП	Јавни позив
КМ	Конвертибилна марка

ПРЕДГОВОР

Према ISSAI оквиру ревизије, ревизија јавног сектора подразумејева три врсте ревизије: ревизију финансијских извјештаја, ревизију усклађености и ревизију учинка.¹

Ревизије учинка које проводе врховне ревизорске институције су независна, објективна и поуздана испитивања владе, владиних и других институција јавног сектора, односно програма, активности и процеса у надлежности владе и владиних институција у погледу економичности, ефикасности и ефективности. Принципи економичности, ефикасности и ефективности могу се дефинисати на сљедећи начин:²

- Принцип економичности подразумејева свођење трошкова ресурса на најмању могућу мјеру. Коришћени ресурси требају бити на располагању правовремено, у одговарајућој количини и уз одговарајући квалитет те по најбољој цијени.
- Принцип ефикасности подразумејева најбоље могуће искоришћавање расположивих ресурса. Везан је за однос коришћених ресурса и излазних вриједности остварених у погледу количине, квалитета и рокова.
- Принцип ефективности односи се на испуњавања постављених циљева и постизање предвиђених резултата.

Поред термина ревизија учинка, у теорији и пракси ревизије појављују се и други термини, као ревизија успјеха/успјешности, ревизија економичности, ефикасности и ефективности (ревизија ЗЕ) и ревизија вриједности за новац. Поменути термини у ревизијској терминологији суштински имају исто значење.

У основи, ревизијом учинка даје се одговор на сљедећа питања:

- да ли се раде прави послови;
- да ли се послови раде на прави начин.

Ревизија ефективности даје одговор на питање да ли се раде прави послови, а ревизија економичности и ефикасности да ли се послови раде на прави начин.

„Основни циљ ревизије учинка је промоција економичности, ефикасности и ефективности. Она такође доприноси одговорности и транспарентности.“ ISSAI 300

Мандат ревизије учинка по правилу је регулисан законом који третира ревизију јавног сектора. Правни основ за провођење ревизије учинка садржан је у одредбама Закона о ревизији јавног сектора Републике Српске. У одредбама Закона о ревизији јавног сектора Републике Српске регулисано је да је Главна служба за ревизију јавног сектора Републике Српске обавезна да врши:

- финансијску ревизију;
- ревизију учинка;
- друге специфичне ревизије.

¹ ISSAI 100 параграф 22

² ISSAI 300 параграф 11

У дијелу који се односи на ревизију учинка Закон о ревизији јавног сектора Републике Српске регулише сљедеће:

Главна служба за ревизију, у складу са овим законом и стандардима ревизије за јавни сектор, спроводи ревизију учинка, а на основу надлежности из члана 13. овог закона.

Ревизија учинка је активност Главне службе за ревизију која подразумијева испитивање активности, програма и пројеката у надлежности Владе Републике Српске и институција јавног сектора у погледу економичности, ефикасности и ефективности.

Резултате ревизије учинка Главна служба за ревизију презентује посредством коначног извјештаја о спроведеној ревизији учинка.

Влада и ревидиране институције обавезни су да у року од 60 дана од дана пријема коначног извјештаја о спроведеној ревизији учинка сачине Акциони план за спровођење препорука ревизије учинка и да га доставе Главној служби за ревизију и надлежном скупштинском одбору ради праћења спровођења датих препорука.“

Одредбе закона које се односе на планирање и приступ ревизији, имплементацију ревизије, овлашћења за прикупљање података и информација и извјештавање о ревизији, примјењују се како на финансијску ревизију тако и на ревизију учинка.

Институције јавног сектора (Влада Републике Српске, министарства, владине агенције, јединице локалне самоуправе, јавна предузећа, јавне установе и други) у извршавању основних функција утврђених законима и другим прописима ангажују расположиве ресурсе (персоналне, материјалне, финансијске и друге).

Институције јавног сектора које извршавају повјерене им функције имају јавну одговорност за свој рад према Народној скупштини Републике Српске и јавности уопште. Јавна одговорност подразумијева да Народна скупштина Републике Српске и јавност имају право и потребу да буду информисани о раду институција јавног сектора. Народна скупштина Републике Српске, порески обвезници и јавност испољавају интересовање да ли су ресурси које су институције јавног сектора ангажовале обављајући основне функције, укључујући и буџетска средства, коришћени уз уважавање принципа економичности, ефикасности и ефективности. На овај захтјев Народне скупштине Републике Српске и јавности одговор не може у потпуности дати финансијска ревизија, те је у циљу испуњавања захтјева Народне скупштине Републике Српске и јавности, потребна ревизија учинка. Ова ревизија ће независно и професионално утврдити да ли се институције јавног сектора приликом извршавања основних функција придржавају принципа економичности, ефикасности и ефективности.

Извјештаји ревизије учинка, као основни производ ревизијског процеса, су добра основа за промјене у организацији, начину функционисања и управљању ресурсима, затим квалитетнијим и кориснички орјентисаним услугама, као и за подизање јавне одговорности на виши ниво. Извјештаји ревизије учинка су и у функцији промовисања доброг управљања и јавности рада институција јавног сектора.

Управљање јавним сектором подразумијева и унапређење ефикасности и ефективности рада јавних институција. Ревизију учинка треба посматрати као институционални инструмент управљања јавним сектором. У условима када располажемо оскудним ресурсима и када је евидентан јаз између расположивих ресурса и потреба, а посебно у условима реформи у многим сегментима и структурама јавног сектора, ревизија учинка посебно добија на значају.

РЕЗИМЕ

Главна служба за ревизију јавног сектора Републике Српске је, на основу Закона о ревизији јавног сектора Републике Српске, а у складу са ISSAI стандардима ревизије, провела ревизију учинка „Професионална рехабилитација и запошљавање лица са инвалидитетом“.

Основни циљ ове ревизије јесте давање одговора на питање да ли постојећи ниво ангажованих ресурса за намјене рехабилитације и оспособљавања лица са инвалидитетом, као и за новчане стимулансе и поврат доприноса послодавцима, осигурава повећање стопе запослености лица са инвалидитетом.

Резиме налаза, закључака и препорука ове ревизије дајемо у наставку.

Налази ревизије, који су засновани на релевантним, довољним и поузданим ревизијским доказима, показују да:

- Надлежене институције нису успоставиле евиденције о укупном броју лица са инвалидитетом у Републици Српској, нити о броју запослених лица са инвалидитетом. Не постоји јединствена, цјеловита евиденција о њиховој старосној и квалификационој структури, основу, степену и категорији инвалидности.
- Испитивања ревизије показују да су послодавци у Републици Српској у 2018. години имали запослено једно лице са инвалидитетом на сваких 32 запослених, што је тек половина од прописане минималне законске квоте. У посматраном трогодишњем периоду запосленост лица са инвалидитетом је имала тренд пада.
- Посматрано кроз процентуални показатељ, учешће лица са инвалидитетом запосленим под посебним условима у укупном броју запослених на посматраном узорку износило је у просјеку 2,99%, а минимална законска обавеза исказана на овај начин износи 5,88%.
- У запошљавању лица са инвалидитетом присутне су високе разлике између послодаваца јавног и приватног сектора. Код послодаваца приватног сектора учешће лица са инвалидитетом запосленим под посебним условима у укупном броју запослених у просјеку је износило 7,52%. Код послодаваца јавног сектора, учешће лица са инвалидитетом запосленим под посебним условима било је далеко испод законске норме и износило је 2,28%, што је 2,5 пута мање од дефинисане законске обавезе.
- Подаци показују да 45% послодаваца јавног сектора није имало нити једно запослено лице са инвалидитетом под посебним условима, 45% послодаваца имало је лица са инвалидитетом запосленим под посебним условима, али испод законске квоте, а само 10% послодаваца јавног сектора је испунило минималну законску квоту. Просјечно учешће запослених лица са инвалидитетом под посебним условима у укупном броју запослених лица код послодаваца јавног сектора током посматраног периода је имало тренд пада.
- Кроз нова запошљавања учешће лица са инвалидитетом запосленим под посебним условима у укупном броју запослених лица се смањивало током посматраног периода. Разлог томе је био неадекватан број запошљавања нових лица са инвалидитетом у односу на повећан број укупно новозапослених лица. Укупан број новозапослених лица код послодаваца јавног сектора у 2018. већи је за 336 лица или 25% у односу на 2016. годину

док се истовремено број новозапослених лица са инвалидитетом није мијењао.

- Подршка запошљавању лица са инвалидитетом је највећим дијелом била финансирана из средстава посебног доприноса. Намјена средстава коришћених за подршку запошљавању је дефинисана кроз двије главне групе облика подстицања запошљавања лица са инвалидитетом. Намјена прве групе је била одржање постојећег нивоа запослености и реализована је у правилу кроз поврат укупних доприноса на плате запослених лица са инвалидитетом. Другу групу облика подршке представљали су стимуланси за нова запошљавања који су реализовани кроз једнократне исплате средстава одређене висине за дефинисане облике и услове подстицања за свако новозапослено лице са инвалидитетом.
- Поврат доприноса је био најзаступљенији облик подршке запошљавању с обзиром да је преко 80% укупних средстава у 2018. години коришћено за ову намјену. Ово учешће је имало тренд раста кроз период од претходних шест година примјене важећег Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида. Дио прихода усмјераван за стимулансе за нова запошљавања се у посматраном периоду кретао око 2%, а за финансирање Центра за професионалну рехабилитацију и запошљавање издвајано је око 4%.
- За поврат доприноса као облика подршке одржању постојећег нивоа запослености лица са инвалидитетом је у периоду 2015-2018 издвојено 14 милиона КМ. Ова средства је користило око 800 послодаваца за око 1.200 запослених. Пораст средстава за поврат доприноса био је знатно изнад пораста броја послодаваца и броја запослених за које се остварује поврат. релативни висок пораст висине поврата доприноса био је повезан са растом појединачних плата, али и значајним промјенама у структури послодаваца повезаној са висином просјечне плате по свакој од тих група послодаваца.
- За стимулансе за нова запошљавања лица са инвалидитетом је у 2018. години издвојено 102 хиљаде КМ, а у трогодишњем периоду 2015-2018 је издвојено укупно 1,1 милион КМ. Уз просјечно годишње издвајање од 270 хиљада КМ, подаци указују на значајан тренд пада овог облика подршке у посматраном периоду.
- Подршка новим запошљавањима кроз стимулансе се реализовала преко јавних позива. Посматрано од доношења одлуке о усмјеравању буџетских средстава па до коначне исплате корисницима стимуланса, реализација поступака је трајала три до четири године, а није завршавана у припадајућој буџетској и пословној години. Кроз сва три јавна позива реализована у посматраном периоду је коришћено укупно пет компоненти/облика стимуланса. У сваком појединачном јавном позиву су коришћене по четири компоненте, уз значајне разлике у структури и комбинацији истих.
- Везано за питања повећања запослености лица са инвалидитетом и остваривања омјера према осталим запосленима у складу са Законом, није вршен потребан надзор нити извјештавање и анализа. Одређене надзорне активности које су вршили надлежни ресори и одјељења у оквиру Министарства управе и локалне самоуправе, Министарства рада и борачко-инвалидске заштите и Фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида, нису биле фокусиране на ова питања.

- Присутне су бројне и високе разлике између субјеката система у примјени појединих одредби Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида. Имајући у виду важност и сву сложеност питања побољшања економске самосталности лица са инвалидитетом кроз запошљавање, али и надлежност и укљученост великог броја институција, скоро је занемарив број активности на међусобној комуникацији између њих и на успјешном усаглашавању око битних и отворених питања.
- Налази ревизије су показали да није избалансиран однос прихода од посебног доприноса и расхода по основу облика подршке па чак и када би поврат доприноса био једини облик подршке. Није вршено тестирање тако дефинисаног модела нити је вођена расправа о утицају истог на укупно стање запослености лица са инвалидитетом. Проблем је додатно усложњен чињеницом да постоје, на Закону о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида засноване, високе разлике и у обавезама и у правима послодаваца, зависно од тога припадају ли послодавцима приватног или јавног сектора.

На основу презентованих налаза ревизије је закључила да у области професионалне рехабилитације и запошљавања лица са инвалидитетом није успостављен ефикасан систем који би резултирао повећаном запосленошћу лица са инвалидитетом.

У складу са тим, ревизија је утврдила сљедеће закључке:

- Послодавци из јавног сектора, укључујући и сва јавна предузећа, нису чинили довољно на извршавању законске обавезе у запошљавању лица са инвалидитетом ни у успостављању потребних евиденција у ту сврху.
- У управљању расположивим средствима подстицања запошљавања лица са инвалидитетом није остварена адекватна структура облика подстицања која би осигурала повећање запослености лица са инвалидитетом и пораст квоте изнад законом дефинисаног минимума.
- Капацитети Фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида нису усмјерени на активности повећања запослености лица са инвалидитетом, посебно у јавном сектору, него највећим дијелом на одржање постојећег, недовољно високог, нивоа запослености у приватном сектору.
- У надзору и извјештавању о резултатима запошљавања лица са инвалидитетом институције система нису осигурале потребну ефикасност кроз координацију, преиспитивање постојећих и креирање нових мјера и рјешења.

На темељу презентованих налаза и изнесених закључака, ревизија даје препоруке Влади Републике Српске, Министарству рада и борачко-инвалидске заштите, Фонду за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида, послодавцима јавног сектора о промјенама које је потребно учинити да би се осигурало повећање запослености лица са инвалидитетом. У складу с тим ревизија даје сљедеће препоруке:

- Препоручује се Влади Републике Српске и Министарству рада и борачко-инвалидске заштите да преиспитају адекватност регулаторног оквира и система праћења и извјештавања за област професионалне рехабилитације

и запошљавања лица са инвалидитетом те да понуде нове моделе у циљу подизања степена ефикасности.

- У складу са постојећим законским надлежностима, потребно је да Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида прераспреди властите капацитете фокусирајући се на провођење јасних политика и циљева повећања запослености лица са инвалидитетом ефикасно користећи расположиве финансијске ресурсе.
- Потребно је да послодавци јавног сектора предузму неопходне активности на подизању постојеће ниске квоте запослености лица са инвалидитетом, доказујући осјетљивост, друштвену одговорност и поштовање минималног нивоа законске обавезе.

1. УВОД

1.1. Позадина и мотиви ревизије

Према Закону о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида³ (у даљем тексту: Закон), инвалид је свако лице код којег постоји тјелесно, чулно или ментално оштећење и ментална ретардација, која за посљедицу има трајну или привремену, на најмање 12 мјесеци, смањену могућност рада и задовољавања личних потреба у свакодневном животу. У складу са Законом, таква лица имају право на професионалну рехабилитацију, оспособљавање и запошљавање.

Професионална рехабилитација и оспособљавање подразумијева поступке и радње потребне за оспособљавање инвалида за пријашњи или одговарајући нови посао, са циљем да се очува његова радна или општа способност. Запошљавање, коме претходи адекватна, професионална и друга рехабилитација, најбоља је одбрана од социјалне искључености и један од главних начина да се постигне пуно учешће лица са инвалидитетом (у даљем тексту: ЛСИ) у друштву.

ЛСИ које је у поступку професионалне рехабилитације радно оспособљено, има право на запошљавање на тржишту рада под општим и посебним условима.

Право на запошљавање на тржишту рада под општим условима инвалид остварује посредством Завода за запошљавање (у даљем тексту: Завод), агенција и самостално, без прилагођавања послова, радног мјеста или послова и радног мјеста. Право на запошљавање под посебним условима имају ЛСИ са најмање 40% инвалидности, лица са најмање 70% тјелесног оштећења и лица са лаком и умјереном менталном ретардацијом.

Значај и циљеве у овој области јасно дефинише Стратегија унапређења друштвеног положаја лица са инвалидитетом у Републици Српској 2017-2026⁴ (у даљем тексту: Стратегија). ЛСИ су наведена као социјално најугроженија група становништва која је у сталном ризику од социјалног искључивања. Повезано са тим, наглашена је улога радног ангажовања таквих лица као најефикаснијег начина укључивања у све животне токове, њихову пуну и праву интеграцију и кључни елемент у гарантовању једнаких могућности за сва ЛСИ.

Између осталог, у Стратегији је констатован проблем недовољног запошљавања ЛСИ. Узроци овог проблема доводе се у везу са предрасудама послодаваца и шире друштвене заједнице према ЛСИ, са непотпуном примјеном Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида, са недостатком адекватног плана образовања и професионалне рехабилитације према потребама тржишта рада, недовољној информисаности о могућностима које нуде нормативни и институционални оквири, са ниским степеном образовања ЛСИ, неконкурентности њиховог занимања и квалификационе структуре на тржишту рада.

Питања запошљавања ЛСИ су честа тема у медијима, конференцијама и активностима невладиних организација у области социјалног сектора. У оквиру Стратегије су констатовани бројни проблеми у овој области, евидентни и након предузимања и провођења одређених активности и програма.

³ Закон о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида "Службени гласник РС", број 37/12 и 82/15

⁴ Прилог 1_ Попис аката – Листа референци

Пословање Фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида (у даљем тексту: Фонд) као кључног субјекта у овој области за провођење Закона, и изјаве директора Фонда дате медијима, потврђују и додатно наглашавају проблеме наведене у Стратегији.

У складу са овим Законом, запошљавање инвалида подразумијева обавезно запошљавање инвалида у републичким и локалним органима управе, органима правосуђа, јавним установама, фондовима и јавним предузећима која нису основана за запошљавање инвалида, али и у привредним друштвима основаним ради запошљавања инвалида који се на основу радних способности не могу запослити на отвореном тржишту или одржати своје запослење уз примјену олакшица из овог Закона.

Послодавци из ових дјелатности, којима је запошљавање ЛСИ законска обавеза, дужни су на сваких 16 запослених имати једно запослено ЛСИ. Уколико не испуне наведену обавезу, дужни су мјесечно плаћати посебан допринос (у даљем тексту: ПД) у висини 0,2% од исплаћене бруто плате свих запослених, укључујући и оне са испод 16 запослених. Послодавци који не подлијежу обавези запошљавања ЛСИ имају могућност запошљавати та лица уз одређене олакшице и стимулансе. Уколико немају на сваких 16 запослених једно ЛСИ, и ови послодавци су дужни плаћати ПД, али по стопи од 0,1%.

Предстудијска испитивања су указала да Фонд не располаже са потребним информацијама о послодавцима који имају обавезу запошљавања ЛСИ, а које би указивале на степен извршености ове обавезе и на преостали простор за запошљавање незапослених ЛСИ. Подаци о уплатама ПД ових послодаваца указују да значајан дио њих није извршио запошљавање ЛСИ у складу са Законом. Информације о послодавцима који немају обавезу запошљавања ЛСИ су дјелимично доступне и то само за онај дио послодаваца који подносе захтјеве за поврат доприноса и за неке од стимуланса. На овај је начин омогућено Фонду формирање одређене, али непотпуне базе података о послодавцима.

За успјешно провођење Закона неопходне су процјене могућности запошљавања код послодаваца који имају ту обавезу, а којима се не враћају доприноси и истовремене процјене броја и врста радних мјеста која треба осигурати за ЛСИ са преосталом радном способношћу. Процјена потребног и могућег запошљавања код послодаваца који немају обавезу запошљавања ЛСИ, али могу то чинити уз одређене стимулансе и поврат доприноса је неопходна као слиједећи корак како би се могло осигурати стабилно финансирање истог. Испитивања су показала да овакве пројекције нису вршене нити је дефинисано праћење информација и података које би осигурале основу за такве процјене.

Представници Уније послодаваца у својим изјавама наглашавају позитивност активности Фонда, али и неопходност бољег информисања послодаваца и рада на промоцији ЛСИ.⁵ Како је већина ових питања у надлежности Фонда и Министарства рада и борачко-инвалидске заштите (у даљем тексту: МРБИЗ), логично је питање да ли су дефинисане праве мјере и предузимане адекватне активности и да ли су оне резултирале очекиваним промјенама и побољшањима у овој области.

Интервјуи вршени у надлежним министарствима, МРБИЗ и Министарству здравља и социјалне заштите (у даљем тексту: МЗСЗ), као и достављени документи потврђују

⁵<https://www.nezavisne.com/novosti/drustvo/Poslodavci-u-RS-se-tesko-odlucuju-na-zaposljavanje-osoba-sa-invaliditetom/434799>

наведене проблеме у рјешавању питања ЛСИ, посебно питања запошљавања као најбољег пута ка највишем могућем нивоу њихове интеграције у друштво. Указује се на недовољну ангажованост послодаваца из јавног сектора (у даљем тексту: послодавци ЈС) на запошљавању ЛСИ и процјену о ниском степену извршености ове обавезе. Изјаве и документи указују на проблем недовољне повезаности и координације између различитих институција система па и нејасних и неадекватно дефинисаних надлежности и одговорности. Евиденције о броју свих ЛСИ и њиховој структури по разним критеријима, укључујући и критериј запослености ЛСИ, сматрају се неадекватнима, непотпунима и непоузданима.

Све наведено указује на бројне друштвене проблеме, системске прије свега, који значајно утичу на процес професионалне рехабилитације и запошљавања ЛСИ, на које је могуће утицати у одређеној мјери да би се стање у овој области унаприједило.

1.2. Сврха ревизије и ревизијска питања

Проблем којим се бавила ова ревизија учинка јесте успјешност институција система у дефинисању мјера и предузимању активности на подручју професионалне рехабилитације, оспособљавања и запошљавања ЛСИ и њихово укључивање у активне и економски самосталне чланове друштва.

Основни циљ ове ревизије јесте давање одговора на питање да ли постојећи ниво ангажованих ресурса за намјене рехабилитације и оспособљавања ЛСИ, као и за новчане стимулансе и поврат доприноса послодавцима, осигурава повећање стопе запослености ЛСИ.

У том смислу ова ревизија се бавила сљедећим основним питањем:

ДА ЛИ ЈЕ УСПОСТАВЉЕН ЕФИКАСАН СИСТЕМ РЕХАБИЛИТАЦИЈЕ И ЗАПОШЉАВАЊА ЛИЦА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ?

У оквиру овог основног питања ревизијска испитивања би била усмјерена на сљедећа три потпитања:

1. Да ли систем професионалне рехабилитације и запошљавања инвалида, уз постојеће мјере и облике подршке, резултира адекватним повећањем запослености лица са инвалидитетом?
2. Да ли су за успјешну рехабилитацију и запошљавање лица са инвалидитетом креирани и усаглашени адекватни облици подршке и осигурана њихова ефикасна реализација?
3. Да ли је у систему професионалне рехабилитације и запошљавања лица са инвалидитетом осигурана јасна расподјела улога и одговорности између институција система и адекватна координација и надзор, те евалуација система у цјелини?

1.3. Критеријуми за оцјењивање

За оцјену и закључивање о налазима проистеклим из проведених испитивања, ревизија је користила више критеријума, зависно од питања.

Почетни критеријум у овој ревизији свакако су циљеви и принципи дефинисани Законом, годишњим економским политикама, стратегијама и акционим плановима Владе и Министарства.

Значај и сврха професионалне рехабилитације и запошљавања ЛСИ и основни принципи утврђени у Закону одређују генерални критериј ове ревизије, а он

подразумијева да се запошљавање ЛСИ на тржишту рада врши као и за сва остала лица, уз једнаке шансе и услове, након што су претходно, у складу са потребама прошли процес рехабилитације и оспособљавања за рад, у складу са преосталим радним способностима и након што су за то осигурани сви потребни ресурси.

Неопходност дефинисања специфичних критерија за закључивање о нивоу примјењености принципа ефикасности у овој ревизији одређује сложеност структуре надлежних и одговорних субјеката и сложеност специфичних јавних интереса и циљева који се додирују и преклапају кроз ову област. У том смислу су дефинисани сљедећи критерији ове ревизије.

- Сви послодавци у РС, а посебно послодавци ЈС, као друштвено одговорни субјекти, запошљавају ЛСИ у складу са ратификованом конвенцијом за ту област и Стратегијама унапређења друштвеног положаја ЛСИ, а најмање до нивоа квоте дефинисане Законом.
- У креирању, дизајнирању и реализацији мјера, облика и износа подршке послодавцима приватног сектора (у даљем тексту: послодавци ПС) за Законом необавезно запошљавање ЛСИ, надлежне институције поступају у складу са принципом ефикасности. То подразумијева да се расположивим ресурсима и финансијском подршком остварују највећи могући број нових запошљавања чиме доприносе побошљању економског статуса и друштвеног положаја што већег броја ових лица, али и побољшању укупног стања у друштву кроз бенефите које носи свако новоотворено радно мјесто и сваки новозапослени грађанин.
- Надлежне институције прате запошљавање ЛСИ, анализирају, извјештавају и кроз процес усаглашавања врше промјене у регулативи и праксама провођења исте а све са јасним и мјерљивим циљем повећања запослености и друштвеног положаја ЛСИ.

1.4. Обим и ограничења

У овој ревизији учинка су вршена испитивања, прикупљане информације и прибављани документи у МРБИЗ, МЗСЗ, Министарству управе и локалне самоуправе (у даљем тексту: МУЛС), Пореској управи, Фонду, јавним установама, јавним предузећима и јединицама локалне самоуправе (у даљем тексту: ЈЛС). То су институције јавног сектора чије законом дефинисане улоге и надлежности и буџетски оквир дају довољан простор и капацитет за добро управљање. Испитивања су вршена на узорку од 100 послодаваца ПС за које смо податке преузели од Фонда и 31 послодавца ЈС сектора за које смо податке прикупили кроз упитнике и интервјуе.

Избор узорка вршен је на бази више критерија. У избору узорка је била кључна репрезентативност посматрана кроз број послодаваца и запослених лица, број и структуру планираних и реализованих мјера за запошљавање ЛСИ у посматраном периоду. Репрезентативност узорка ЈЛС посматрана је кроз регионалну компоненту.

Генерални показатељи стања и промјена у овој области посматрани су за период од четири године, и то од 2015. до 2018. године. Детаљнија испитивања вршена су за 2017 и 2018. годину.

Како је вршена једна измјена Закона и то крајем 2015. године, обухваћени период даје простор и за сагледавање утицаја разлика у регулисању одређених питања, али и трогодишње сталности важећег регулаторног оквира за ову област и

могућности изналажења најбољих модела у структури стимуланса и пракси у реализацији истих.

Ревизија се није бавила детаљније питањем ефикасности и резултатима професионалне рехабилитације јер се такве активности у посматраном периоду нису ни проводиле.

1.5. Извори и методе

Подаци, чињенице и информације прикупљени у сврху давања одговора на постављена питања ове ревизије заснивали су се у највећем дијелу на информацијама и документима прибављенима од:

- Министарства рада и борачко-инвалидске заштите
- Министарства здравља и социјалне заштите
- Министарства управе и локалне самоуправе
- Фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида
- Пореске управе
- Организација инвалида
- Завода за статистику
- Послодаваца из јавног сектора

Прикупљани су подаци и информације и из јавно доступних докумената из ове области, посматраних процеса и активности, регулаторних аката, стратегија и акционих планова, годишњих програма рада, буџета и финансијских планова, извјештаја и информација о раду, одлука и закључака Владе везаних за ревидирани питања и аката путем којих су субјекти ревизије комуницирали међусобно, у оквиру система.

Прикупљање потребних информација је вршено преузимањем докумената и путем упитника креираних у ревизији које су попуњавали ревидирани субјекти. У ревизији су и посматране одређене активности надлежних органа и обављани разговори са великим бројем лица.

Интервју су обављани са релевантним лицима надлежним за послове и активности у оквиру питања којима се бавила ревизија у министарствима, Фонду, ЈЛС, Пореској управи, јавним предузећима и организацијама инвалида.

Уз највећи број података прикупљених кроз попуњене упитнике, значајан дио података и информација је прибављан увидом у акте, документе и појединачне евиденције ревидираних субјеката и посматрањем стања и процеса у оквиру субјеката појединачно, али и односа и комуникације између субјеката по одређеним питањима у оквиру ревизијског проблема.

Прибављени подаци су статистички обрађивани и заједно са прикупљеним документима и забиљешкама са интервјуа анализирани коришћењем стандардних метода адекватних за свако појединачно питање и проблем.

1.6. Структура извјештаја

Овај извјештај ревизије учинка садржи сљедећа поглавља, у којима су представљени:

1 Увод - основни разлози због којих се ГСРЈС РС определијелила да проведе ревизију учинка која се односи на област професионалне рехабилитације и

запошљавања ЛСИ. У овом поглављу представљен је дизајн ревизије кроз ревизијска питања, критерије ревизије, обим и ограничења ревизије и изворе и методе прикупљања и анализе података.

2 Опис предмета ревизије – предмет ревизије, институционалне улоге, надлежности и одговорности и регулатива карактеристична за област професионалне рехабилитације и запошљавања ЛСИ.

3 Налази - налази који дају одговоре на постављено основно и остала ревизијска питања. Налази ревизије подијељени су у неколико поглавља, у складу са ревизијским питањима.

4 Закључци – закључци на основу налаза који су подржани ревизијским доказима.

5 Препоруке – дате су препоруке чија имплементација од стране Владе, надлежног министарства, Фонда и послодаваца би требало да обезбиједи ефикасније провођење професионалне рехабилитације и запошљавања

На крају овог извјештаја ревизије учинка су дати прилози који детаљније приказују и објашњавају поједине налазе у Извјештају.

2. ОПИС ПРЕДМЕТА РЕВИЗИЈЕ

2.1. Правна регулатива карактеристична за област

Права која ЛСИ могу остварити прописана су законским и подзаконским актима у области рада и запошљавања, социјалне заштите, борачко-инвалидске заштите, пензијско-инвалидског осигурања, здравствене заштите и другим областима које уређују живот сваког грађанина у друштву у цјелини.

Инвалидност и тјелесно оштећење се утврђује у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, прописима о социјалној заштити и прописима о војним и цивилним инвалидима рата.

Област професионалне рехабилитације и запошљавања ЛСИ регулисана је Законом о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида и многим другим законским и подзаконским прописима. Овим Законом уређују се права, услови и поступак професионалне рехабилитације, оспособљавања и запошљавања ЛСИ и смањеном радном способношћу, оснивање организација и дјелатност установа, привредних друштава и других организација које се баве професионалном рехабилитацијом и запошљавањем ЛСИ.

Поред овог Закона, за функционисање ове области значајни су и други закони, као што су Закон о раду⁶, Закон о пензијском и инвалидском осигурању⁷, Закон о социјалној заштити⁸, Закон о посредовању у запошљавању и правима за вријеме незапослености⁹ и други законски и подзаконски прописи¹⁰.

Правилником о евиденцији запослених инвалида¹¹ (у даљем тексту: Правилник) уређује се евиденција о радницима инвалидима запосленим под посебним условима (у даљем тексту: ЛСИ_ПУ) у складу са Законом. Евиденцију о инвалидима запосленим под посебним условима воде сва привредна друштва, установе, републички органи и друга домаћа и страна правна и физичка лица која запошљавају инвалиде.

Правилником о радним мјестима и пословима за приоритетно запошљавање инвалида¹² утврђују се радна мјеста и послови у републичким органима управе, органима локалне самоуправе, органима правосуђа, јавним установама и фондовима, те у јавним предузећима који су обавезни запошљавати инвалиде и код осталих послодаваца који не подлијежу тој обавези, а запошљавају инвалиде, на која при запошљавању инвалида, уз испуњавање осталих потребних услова, предност имају инвалиди са већим процентом инвалидности, односно тјелесног оштећења.

За ову област од великог значаја је и Стратегија унапређења друштвеног положаја лица са инвалидитетом у Републици Српској 2017-2026 у којој су јасно дефинисани циљеви, улоге и носиоци активности међу институцијама система.

⁶ Закон о раду "Службени гласник РС", број 01/16 и 66/18

⁷ Закон о пензијском и инвалидском осигурању "Службени гласник РС" број 134/11, 82/13 и 103/15

⁸ Закон о социјалној заштити "Службени гласник РС", број 37/12

⁹ Закон о посредовању у запошљавању и правима за вријеме незапослености "Службени гласник РС" број 30/10 и 102/12

¹⁰ Прилог 1. Попис аката – Листа референци

¹¹ Правилник о евиденцији запослених инвалида "Службени гласник РС", број 61/12

¹² Правилник о радним мјестима и пословима за приоритетно запошљавање инвалида "Службени гласник РС", број 61/12

2.2. Опис предмета ревизије, улоге и одговорности институција

Професионална рехабилитација и оспособљавање подразумева поступке и радње потребне за оспособљавање ЛСИ за пријашњи или одговарајући нови посао, са циљем да се очува његова радна или општа способност. Запошљавање ЛСИ, која су претходно у поступку рехабилитације радно оспособљена, подразумева обавезно запошљавање ЛСИ у републичким и локалним органима управе, органима правосуђа, јавним установама, фондовима и јавним предузећима, али и у привредним друштвима основаним ради запошљавања ЛСИ која се на основу преосталих радних способности не могу запослити на отвореном тржишту рада.

Предмет испитивања ове ревизије је било да испита да ли је поступак рехабилитације и запошљавања ЛСИ ефикасан и заснован на принципима доступности и једнакости за сва ЛСИ.

Ревизија је испитивала мјере и активности надлежних институција на провођењу професионалне рехабилитације и оспособљавања ЛСИ и њиховог запошљавања, начин алокације средстава из буџета и других извора за подршку запошљавању ЛСИ, кроз новчане стимулансе и поврат доприноса, са циљем повећања стопе запослености ЛСИ.

Област професионалне рехабилитације, оспособљавања и запошљавања ЛСИ је у надлежности већег броја институција на различитим нивоима власти, Владе, МРБИЗ, МЗСЗ, Завода, Фонда здравственог осигурања, Фонда пензијско-инвалидског осигурања, инвалидских организација, установа за професионалну рехабилитацију и др.

Према Закону о републичкој управи¹³, МРБИЗ обавља управне и друге послове који се односе на радне односе радника и њихова права из рада у свим облицима рада, изузев радника који имају статус државних службеника, зарада и осталих примања из радног односа, запошљавање, професионалну рехабилитацију, оспособљавање и запошљавање инвалида, заштиту на раду, пензијско-инвалидско осигурање за све облике рада, права бораца, војних инвалида, породица погинулух бораца и цивилних жртава рата и друге послове од значаја за ове кориснике права.

У надлежности МЗСЗ, у овој области, су пунољетна цивилна ЛСИ, социјална рехабилитација и оспособљавање ЛСИ, планирање и финансирање остваривања појединих права из социјалне заштите, планирање и координација додатног стручног усавршавања радника социјалних дјелатности, увођење стандарда стручног рада и услуга које се пружају у установама социјалне заштите. Министарство активно учествује и у изради, припремању и провођењу стратешких докумената и програма из области социјалне, породичне и дјечије заштите, законских и подзаконских аката из надлежности Министарства и другим пословима у складу са законом.

Завод обавља послове који се односе на посредовању у запошљавању, јавно обавјештавање о могућностима и условима запошљавања, савјетовање о избору посла, стручно оспособљавање и припрема за запошљавање, спровођење програма запошљавања, обављање организационих, стручних, административних и других послова у вези са остваривањем права на новчану накнаду и здравствену заштиту.

Међу институцијама система Фонд има кључну улогу у спровођењу професионалне рехабилитације и запошљавања ЛСИ у РС. Фонд је надлежан је за спровођење

¹³ Закон о републичкој управи, "Службени гласник РС", број 118/08, 11/09, 74/10, 86/10, 24/12, 121/12, 15/16 и 57/16

политике развоја и унапређивања професионалне рехабилитације и запошљавања ЛСИ, исплате новчаног стимуланса за запошљавање и samozapoшљавање, поврат средстава уплаћених доприноса за запослена ЛСИ, суфинансирање програма одрживости запослености ЛСИ и програма економске подршке, надзор остваривања права на новчани стимуланс и коришћење других средстава Фонда, финансирање или суфинансирање привредних друштава за запошљавање ЛСИ и радних центара.

Према Закону, професионалну рехабилитацију и оспособљавање запосленом ЛСИ обезбјеђује послодавац, а незапосленом Завод.

Установа за професионалну рехабилитацију је јавна установа основана у сврху процјене професионалних могућности ЛСИ, организовања и спровођења професионалне рехабилитације и оспособљавања.

Професионална рехабилитација, оспособљавање и запошљавање ЛСИ се највећим дјелом финансира из средстава ПД који уплаћују послодавци који су дужни запошљавати и валиде под одговарајућим условима у складу са Законом, а који ту обавезу нису извршили, као и послодавци који немају обавезу запошљавања ЛСИ, али који такође морају плаћати ПД уколико нису испунили одређене услове у погледу броја запослених ЛСИ. Такође средства за остваривања права ЛСИ се још обезбјеђују и из буџета Републике и других извора прихода, поклоне и донација.

Према овом Закону, Пореска управа врши контролу уплате ПД.

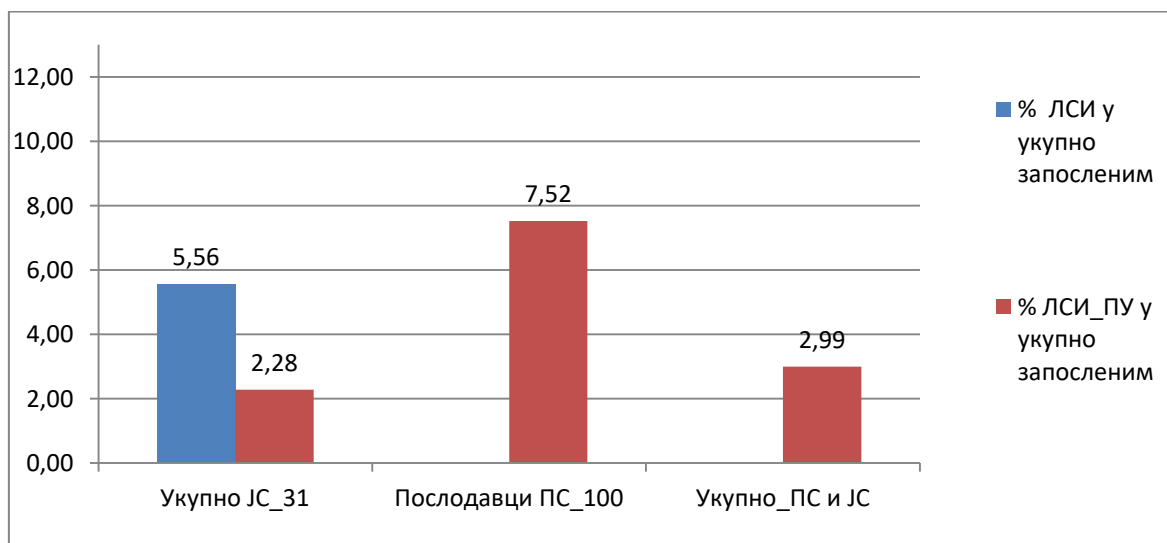
3. НАЛАЗИ

3.1. Динамика резултата у запошљавању лица са инвалидитетом

Испитивања ревизије показују да су послодавци у РС у 2018. години имали запослено једно ЛСИ на сваких 32 запослених, што је тек половина од прописане минималне законске квоте. У посматраном трогодишњем периоду однос укупног броја запослених и запослених ЛСИ се погоршао и запосленост ЛСИ је имала тренд пада. Посматрано кроз процентуални показатељ, учешће запослених ЛСИ_ПУ у укупном броју запослених на посматраном узорку износило је у просјеку 2,99%, а минимална законска обавеза исказана на овај начин износи 5,88%.

У запошљавању ЛСИ присутне су високе разлике између послодаваца ЈС и ПС. Код послодаваца ПС учешће запослених ЛСИ_ПУ у укупном броју запослених у просјеку је износило 7,52%, с тим да су у структури послодаваца законску обавезу испунили већином послодавци са малим бројем запослених, док они послодавци који запошљавају велики број радника нису испунили ту обавезу. Код послодаваца ЈС, учешће запослених ЛСИ_ПУ било је далеко испод законске норме и иносило је 2,28%, што је 2,5 пута мање од дефинисане законске обавезе. Код послодаваца ПС у просјеку свако 13. запослено лице било је ЛСИ_ПУ, а код послодаваца ЈС тек свако 44. ЛСИ_ПУ.¹⁴

Графикон 1. Учешће запослених ЛСИ по групама послодаваца у 2018. години



Извор: Попуњени упитници по захтјеву ГСРЈС

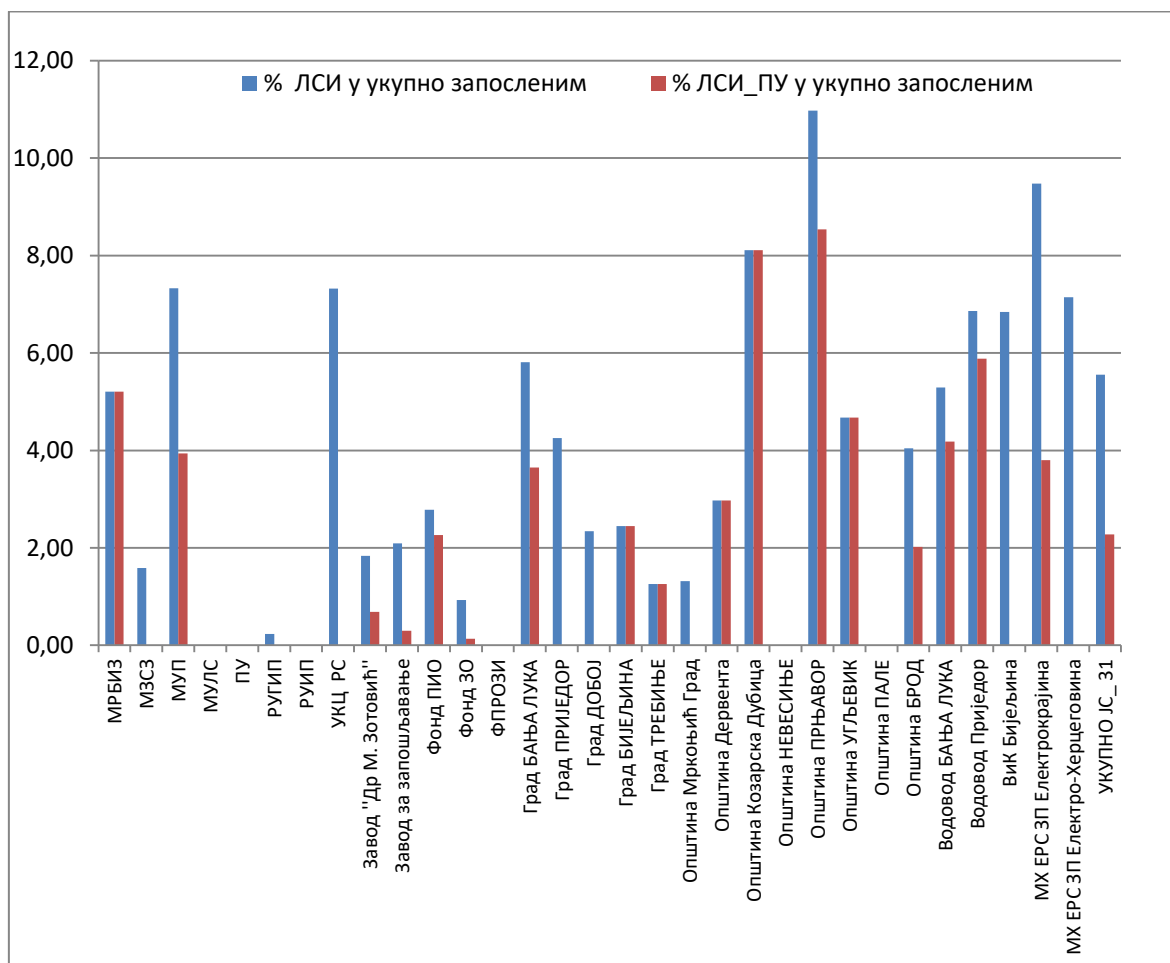
Велике разлике у запошљавању ЛСИ између послодаваца ЈС и ПС леже у томе што послодавци ПС за запошљавање ЛСИ добијају новчане стимулансе и остварују поврат доприноса за свако запослено ЛСИ па су мотивисани да у структури запослених имају што већи број запослених ЛСИ. С друге стране, послодавци ЈС не оставрују никакве бенефите приликом запошљавања ЛСИ.

На узорку послодаваца ЈС посматрано по групама послодаваца у запошљавању ЛСИ_ПУ најлошије стоје републичке управе са просјечним учешћем запослених ЛСИ_ПУ од 0,00%, затим јавне установе са 0,39%, ЈЛС са 2,60%, јавна предузећа са учешћем од 3,11%, те министарства са 3,89% запослених ЛСИ_ПУ.

¹⁴ Прилог 2. Табела 1. Број запослених лица и ЛСИ_Узорак_РС

У оквиру сваке од ових група присутне су велике разлике између послодаваца појединачно по броју запослених ЛСИ_ПУ што показује сљедећи графикон.

Графикон 2. Учешће запослених ЛСИ по послодавцима из ЈС_Узорак



Извор: Попуњени упитници по захтјеву ГСРЈС

Са просјечним учешћем запослених ЛСИ_ПУ од 2,28%, у укупном броју запослених код послодаваца ЈС, учешће ЛСИ_ПУ посматрано појединачно по послодавцима је значајно варирано.

Подаци показују да 45% послодаваца ЈС није имало нити једно запослено ЛСИ_ПУ, 45% послодаваца имало је запослена ЛСИ_ПУ, али испод законске квоте, а само 10% послодаваца ЈС је испунило минималну законску квоту.

Посматра ли се стање запослености за сва ЛСИ код послодаваца ЈС, без обзира на степен инвалидности, просјечно учешће запослених ЛСИ износило је 5,56%, такође испод законског минимума. Од укупног броја послодаваца ЈС, 20% није имало нити једно запослено ЛСИ, 50% имало је запослена ЛСИ, али испод законске квоте, а 30% послодаваца ЈС имало је запослена ЛСИ изнад дефинисане минималне квоте.

3.1.1. Евиденције лица са инвалидитетом

Надлежене институције нису успоставиле евиденције о укупном броју ЛСИ у РС. Не постоји јединствена, цјеловита евиденција о укупном броју ЛСИ по њиховој старосној и квалификационој структури, основу, степену и категорији инвалидности,

што показују и подаци из достављених упитника упућених МРБИЗ и МЗСЗ, који су на тим позицијама остали непопуњени.

Једини податак који говори о укупном броју ЛСИ у РС, наводи се у Стратегији унапређења друштвеног положаја лица са инвалидитетом у РС 2010-2015¹⁵ у којој стоји да се, у складу са процјенама броја становника у РС, број ових лица креће између 130.000 и 150.000.

Број и карактеристике ЛСИ прате се путем остваривања појединих права у различитим системима социјалне сигурности, као што су систем пензијско-инвалидског осигурања по основу права из Закона о раду, систем социјалне заштите по основу права из Закона о социјалној заштити, систем здравственог осигурања по основу права из Закона о здравственом осигурању, систем борачко-инвалидске заштите по основу права из Закона о правима бораца и војних инвалида, и друго. Подаци о броју корисника ових права су непоуздани, неуједначени и разликују се у зависности од извора података.

Не постоје евиденције укупног броја незапослених ЛСИ и броја оних ЛСИ за које предстоји процес рехабилитације и оспособљавања. Евиденција незапослених ЛСИ на Заводу се односи само на она ЛСИ која су се пријавила на Завод, јер по Закону ЛСИ нису у обавези да се пријављују, док се за она ЛСИ која су радно способна, а активно не траже посао, не води евиденција, нити је тренутно могуће доћи до податка о броју таквих лица.

Према евиденцији Завода, број незапослених ЛСИ је у паду, али није могуће утврдити по ком основу, да ли као посљедица новог запошљавања и пораста стопе запослености ЛСИ или као природног одлива или неког другог разлога.

Према Закону, евиденцију о запосленим ЛСИ треба да води Фонд на основу евиденција послодаваца о запосленим ЛСИ, и то евиденције о послодавцу (Образац ЕИ-1) и евиденције о запосленим ЛСИ (Образац ЕИ-2) у складу са Правилником. Овим Правилником уређена је евиденција о радницима инавалидима запосленим под посебним условима у смислу члана 21. став. 3. Закона. Евиденцију о запосленим ЛСИ_ПУ дужни су да воде сва привредна друштва, установе, републички органи и друга домаћа и страна правна и физичка лица која запошљавају ЛСИ, и то почевши од дана ступања на рад ЛСИ, па до дана престанка радног односа.

Послодавци су дужни образац ЕИ-1 доставити Фонду до краја марта текуће године за претходну, а образац ЕИ-2 у року од 30 дана од дана заснивања радног односа или промјене статуса запосленог.

Евиденције о запосленим ЛСИ које воде послодавци и које достављају Фонду нису потпуне и ажурне. Мали број послодаваца води евиденције о запосленим ЛСИ, не доставља их редовно Фонду нити за то у законски предвиђеном року. Они послодавци који евиденције достављају у континуитету, достављају их са кашњењем и по неколико мјесеци, а неки од њих евиденције достављају за сва запослена ЛСИ, а не само за ЛСИ_ПУ. Један дио послодаваца није ни упознат са обавезом вођења евиденције запослених ЛСИ. У ревидираном периоду, укупно 13 послодаваца ЈС и 142 послодаваца ПС у РС доставило је образац ЕИ-1 за 2016. годину, а 10 послодаваца ЈС и 128 послодаваца ПС за 2017. годину. У фази израде овог Извјештаја нико од послодаваца ЈС није био доставио образац ЕИ-1 за 2018. годину.

Посматрано на узорку послодаваца ЈС нико од послодаваца није доставио обрасце ЕИ-1 и ЕИ-2 за све три године у периоду 2016-2018. Само су четири послодавца

¹⁵ Прилог 1. Попис аката-Листа референци

доставили неки од образаца и то: један послодавац је доставио оба обрасца за 2016 и 2017. годину, један послодавац само образац ЕИ-1 за 2016 и 2017, док су преостала два доставили неки од образаца за 2016, односно 2017. годину. Нико од послодаваца није доставио обрасце за 2018. годину.¹⁶

Послодавци ЈС нису устројили евиденције о укупном броју запослених ЛСИ и укупном броју запослених ЛСИ_ПУ на што указује и чињеница да су у више наврата кориговали попуњене упитнике по захтјеву ревизије. Кроз корекције првобитно достављених упитника број запослених ЛСИ_ПУ повећан је пет пута.

Међу послодавцима присутне су различите праксе у примјени појединих одредби Закона када су у питању евиденције ЛСИ, а у вези са тим и у начину обрачуна ПД. Неки послодавци, који воде евиденције о укупном броју запослених лица, али не и броју ЛСИ_ПУ сматрају да су испунили законску обавезу по броју запослених ЛСИ ако је учешће свих ЛСИ у укупном броју запослених једнако или изнад дефинисане квоте, и у складу са тим не плаћају ПД. Неки послодавци из Узорка који ни по укупном броју запослених ЛСИ нити по броју ЛСИ_ПУ нису испуњавали законску обавезу, нису обрачунавали ни уплаћивали ПД у посматраном периоду. Неки послодавци су пак обрачунавали и уплаћивали ПД пропорционално броју запослених ЛСИ_ПУ.

Пореска управа, која је по Закону, надлежна за контролу уплате ПД, приликом теренских контрола није вршила и контролу начина обрачуна ПД што је послодавцима остављало могућност за различит начин обрачуна ПД у зависности од тога да ли евиденцију запослених ЛСИ воде само за сва ЛСИ или и за ЛСИ_ПУ.

Поред евиденција Фонда, евиденције о запосленим ЛСИ могуће је успоставити и у Пореској управи на основу пријаве/одјаве доприноса (Образац ПД 3100¹⁷) на којем се налази позиција која даје могућност да се означи да ли је запослени ЛСИ или не. Међутим, ревизија се увјерила да такве евиденције у ПУ не осигуравају потребне податке о ЛСИ у складу са Законом.

Регистар запослених у органима ЈЛС уређен је Правилником¹⁸ о садржају и начину вођења регистра запослених у органима ЈЛС. У овај Регистар, у складу са Законом¹⁹ о службеницима и намјештеницима у органима ЈЛС уносе се лични подаци о запосленом лицу, радно мјесто, стручна спрема, као и инвалидност и основ инвалидности ако је запослени ЛСИ. Свака ЈЛС има приступ само свом регистру запослених, док се у МУЛС налази јединствени регистар запослених гдје су обједињени подаци запослених из свих ЈЛС. Међутим, на основу одговора МУЛС на упит ревизије о броју запослених ЛСИ у органима ЈЛС, јасно је да се из постојећих евиденција из Регистра МУЛС не могу извући подаци по броју запослених ЛСИ_ПУ, већ само о укупном броју ЛСИ, али са недовољном ажурношћу и поузданошћу.

3.1.2. Промјене у броју и запослених лица са инвалидитетом

Просјечно учешће запослених ЛСИ_ПУ у укупном броју запослених лица код послодаваца ЈС током посматраног периода је имало тренд пада. Просјечно учешће од 2,45% у 2016. години је смањено на 2,28% у 2018. години.

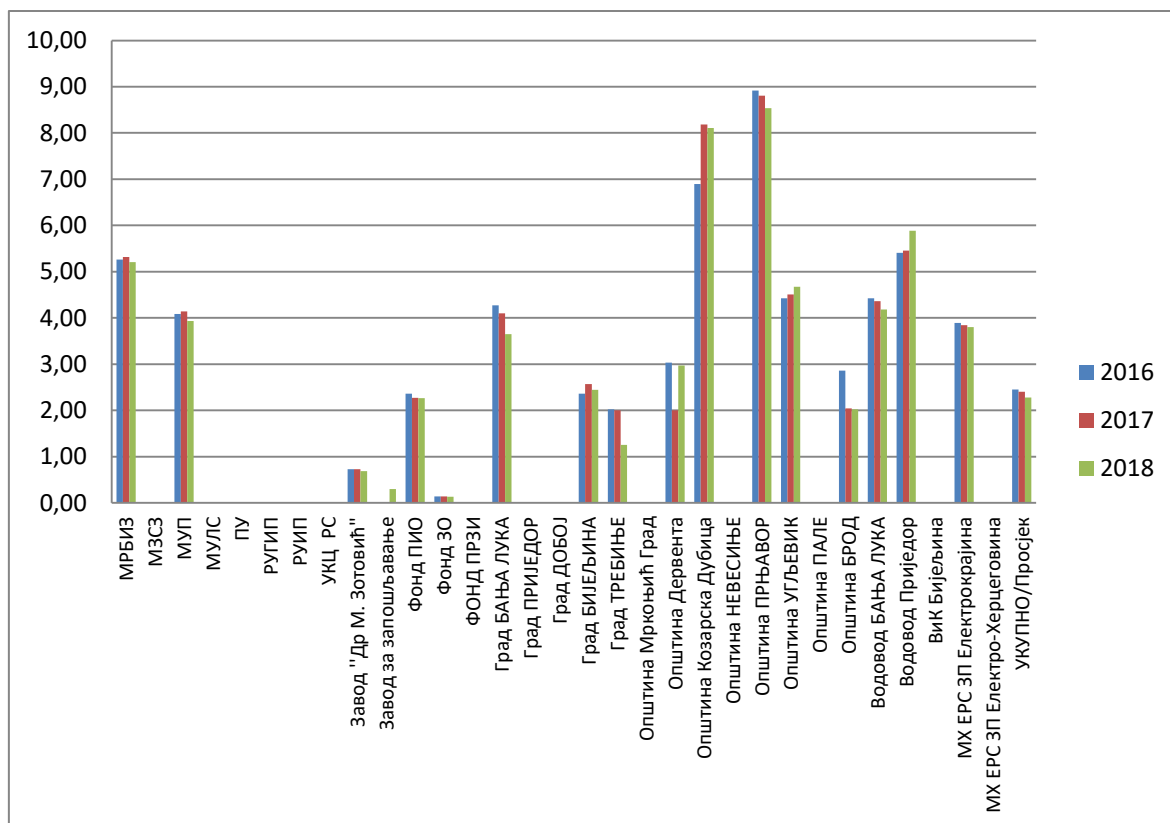
¹⁶ Прилог 3. Преглед послодаваца који су доставили обрасце ЕИ-1 и ЕИ-2

¹⁷ Прилог 4. Образац ПД 3100

¹⁸ Правилник о садржају и начину вођења регистра запослених у органима ЈЛС, Службени гласник РС, број 65/17

¹⁹ Закон о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе, Службени гласник РС, број 97/16

Графикон 3. Тренд учешћа запослених ЛСИ_ПУ у периоду 2016-2018 година



Извор: Попуњени упитници по захтјеву ГСРЈС

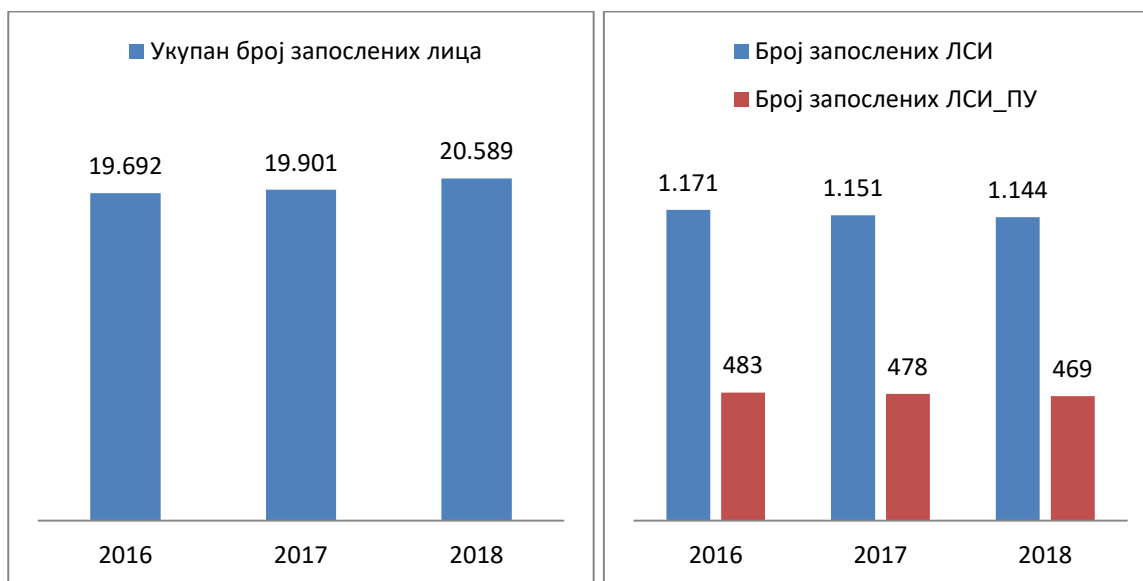
У свакој од година посматраног периода скоро половина послодаваца ЈС није имала нити једно запослено ЛСИ_ПУ. Ти послодавци су навели да нису имали запослена ЛСИ_ПУ нити су запошљавали нова ЛСИ_ПУ. Неки од њих су навели да не воде евиденције о запосленим ЛСИ или да нису имали сазнања да ли је неко лице приликом запошљавања ЛСИ. Само три послодавца на крају 2018. године су имали довољан број запослених ЛСИ_ПУ, од којих су два послодавца испунили законску обавезу у све три посматране године, док је један послодавац достигао законску квоту у 2018. години. И поред тога што су у посматраном периоду испуњавали законску обавезу, пад учешћа запослених ЛСИ_ПУ током цијелог периода присутан је код једног послодавца као посљедица старосне структуре запослених ЛСИ_ПУ који су стекли услове за пензију, а који су у структури запослених већином ратни војни инвалиди. Такође, пад учешћа запослених ЛСИ_ПУ, током посматраног периода евидентан је још код једне трећине послодаваца из Узорка уз присутну неједнаку динамику. Код једне шестине послодаваца присутан је благи раст броја запослених ЛСИ_ПУ и њиховог учешћа у укупном броју запослених, али недовољан за достизање законске квоте.

Узрок оваквог стања јесте већи пораст укупног броја запослених у односу на број запослених ЛСИ. Пораст броја укупно запослених лица није пратио одговарајући раст запослених ЛСИ.

Укупан број запослених лица, посматрано на узорку послодаваца ЈС, показује тренд раста у периоду 2016-2018. година. Број запослених лица порастао је за око 900 лица или 5% у односу на 2016. годину и кретао се уједначеном динамиком. С друге стране, број запослених ЛСИ и број ЛСИ_ПУ у посматраном периоду имао је тенденцију пада. На крају 2018. године, број запослених ЛСИ износио је 1.144 и

мањи је за 2%, а број запослених ЛСИ_ПУ 469 и мањи је за 3% у односу на стање на крају 2016. године.

Графикон 4. Број запослених лица, ЛСИ и ЛСИ_ПУ 2016-2018_Узорак ЈС



Извор: Попуњени упитници по захтјеву ГСРЈС

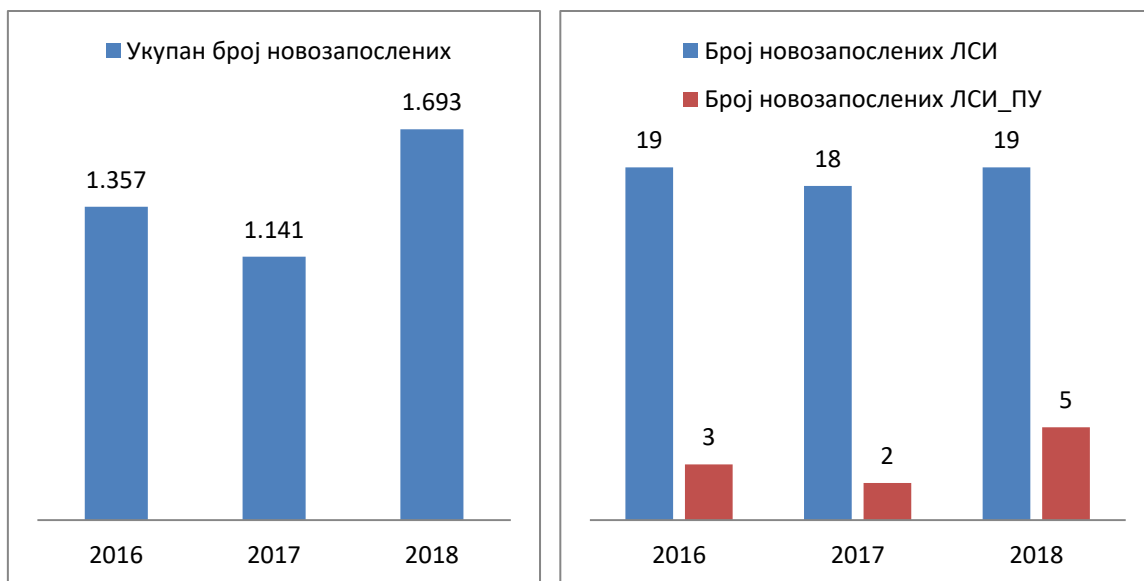
На узорку послодаваца ПС који су за запослена ЛСИ_ПУ поднијели захтјев за поврат доприноса у мјесецу јулу 2017 и 2018. године, такође је евидентан пад учешћа запослених ЛСИ_ПУ. И поред значајне подршке за поврат доприноса за запослена ЛСИ_ПУ код послодаваца ПС, присутан је благи пад укупног броја запослених лица, уз бржи пад броја запослених ЛСИ_ПУ. Број укупно запослених лица у 2018. години мањи је за 3%, а број запослених ЛСИ_ПУ мањи је за 5% у односу на претходну годину.²⁰

3.1.3. Активности послодаваца на запошљавању лица са инвалидитетом

Кроз нова запошљавања учешће ЛСИ_ПУ у укупном број запослених лица се смањивало током посматраног периода. Разлог томе је неадекватан број запошљавања нових ЛСИ у односу на повећан број укупно новозапослених лица. Укупан број новозапослених лица код послодаваца ЈС у 2018. већи је за 336 лица или 25% више у односу на 2016. годину док се истовремено број новозапослених ЛСИ није мијењао.

²⁰ Прилог 2. Табела 2 и 3. Преглед броја запослених и запослених ЛСИ_јули 2017 и 2018
Узорак_Приватни сектор

Графикон 5. Број новозапослених лица, ЛСИ и ЛСИ_ПУ 2016-2018_Узорак ЈС



Извор: Попуњени упитници по захтјеву ГСРЈС

У посматраном периоду од укупног броја од 4.491 новозапослених лица код послодаваца ЈС запослено је 56 ЛСИ (1,3%) од чега само 10 ЛСИ_ПУ (0,2%). У просјеку, годишње су запошљавана по три ЛСИ_ПУ. Од укупног броја послодаваца ЈС из узорка, шест их је запослило по једно ЛСИ_ПУ, док је један послодавац запослио четири ЛСИ_ПУ за три године.²¹ Највише нових запошљавања ЛСИ_ПУ било је у 2018. години, 0,3% од укупног броја новозапослених. Од укупног броја новозапослених лица у 2018. години, савако 89. новозапослено лице било је ЛСИ, а тек свако 339. ЛСИ_ПУ.

У посматраном периоду, послодавци нису проводили мјере и активности за интензивније запошљавање ЛСИ. Образложења послодаваца за неиспуњавање законске обавезе по броју запослених ЛСИ у укупном броју запослених су различита и могу се сврстати у неколико група. Једна трећина послодаваца изјавила је да у посматраном периоду, а и раније, није било пријава на конкурс од стране ЛСИ или да су таква лица запослена, али да послодавац није имао сазнања да се радило о ЛСИ јер се приликом запошљавања нису изјаснила као таква. Једна петина послодаваца изјавила је да специфичност и врста посла у одређеним дјелатностима за које је потребно да радник задовољава опште здравствено стање, представљају препреку у запошљавању ЛСИ. Једна петина послодаваца из републичких и локалних органа управе као разлог за незапошљавање ЛСИ навела је да приликом запошљавања предност имају други законски прописи који регулишу област запошљавања, као што је Закон о државним службеницима²² у којем стоји да запослена лица морају имати општу здравствену способност да би испунили опште услове пријаве на јавни конкурс.

²¹ Прилог 6. Табела 1. Показатељи запошљавања нових лица у периоду 2016-2018
Узорак ЈС

²² Закон о државним службеницима, Службени гласник РС, број 118/08, 117/11, 37/12 и 57/16
(Члан 29. став 1)

3.2. Подршка послодавцима у запошљавању лица са инвалидитетом

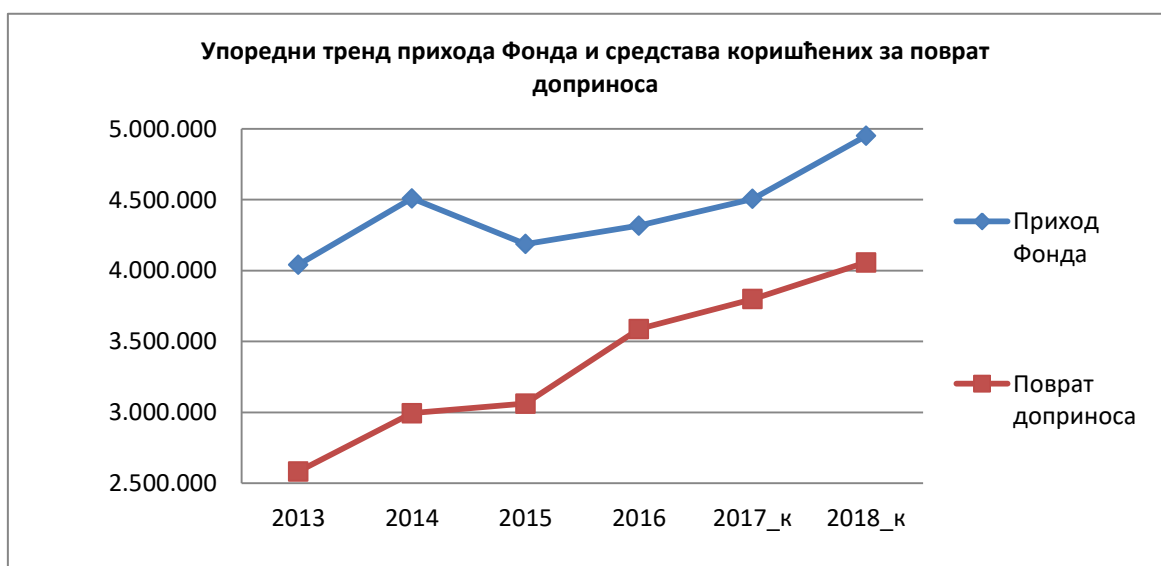
Подршка запошљавању ЛСИ је највећим дијелом била финансирана из средстава ПД који плаћају послодавци уколико не запосле број ЛСИ израчунат по омјеру на 16 укупно запослених најмање једно запослено ЛСИ. Послодавци ЈС плаћају у том случају ПД по стопи од 0,2% на бруто плате свих запослених, а послодавци ПС по стопи од 0,1%. Мањи дио подршке запошљавању ЛСИ био је финансиран из буџета РС, преко МРБИЗ, кроз годишње акционе планове запошљавања. У оквиру ових планова и припадајућих средстава буџета један дио се односио на запошљавање ЛСИ и био намијењен за облике подршке послодавцима ПС у новим запошљавањима ЛСИ.

Намјена средстава коришћених за подршку запошљавању ЛСИ је дефинисана кроз двије главне групе облика подршке. Намјена прве групе је била одржање постојећег нивоа запослености ЛСИ и реализована је у правилу кроз поврат укупних доприноса на плате запослених ЛСИ. Другу групу облика подршке представљали су стимуланси за нова запошљавања ЛСИ који су реализовани кроз једнократне исплате средстава одређене висине за дефинисане облике и услове подстицања за свако новозапослено ЛСИ.

Само су послодавци ПС остваривали право на поврат доприноса у складу са прописаним условима и до горње границе дефинисане као двострука висина доприноса за просјечну плату у РС у претходној години. Право на стимулансе су такође остваривали само послодавци ПС за намјенско прилагођавање радног мјеста и услова рада, а до горње границе дефинисане као годишња висина доприноса на плату за припадајуће радно мјесто уз увећање сразмјерно степену инвалидности ЛСИ.

Поврат доприноса је био најзаступљенији облик подршке запослености ЛСИ с обзиром да је преко 80% укупних средстава у 2018. години коришћено за ову намјену. Ово учешће је имало тренд раст кроз период од претходних шест година примјене важећег Закона, а што је евидентно из графикона који слиједи.²³

Графикон 6. Приходи Фонда и расходи за поврат доприноса у периоду 2013-2018

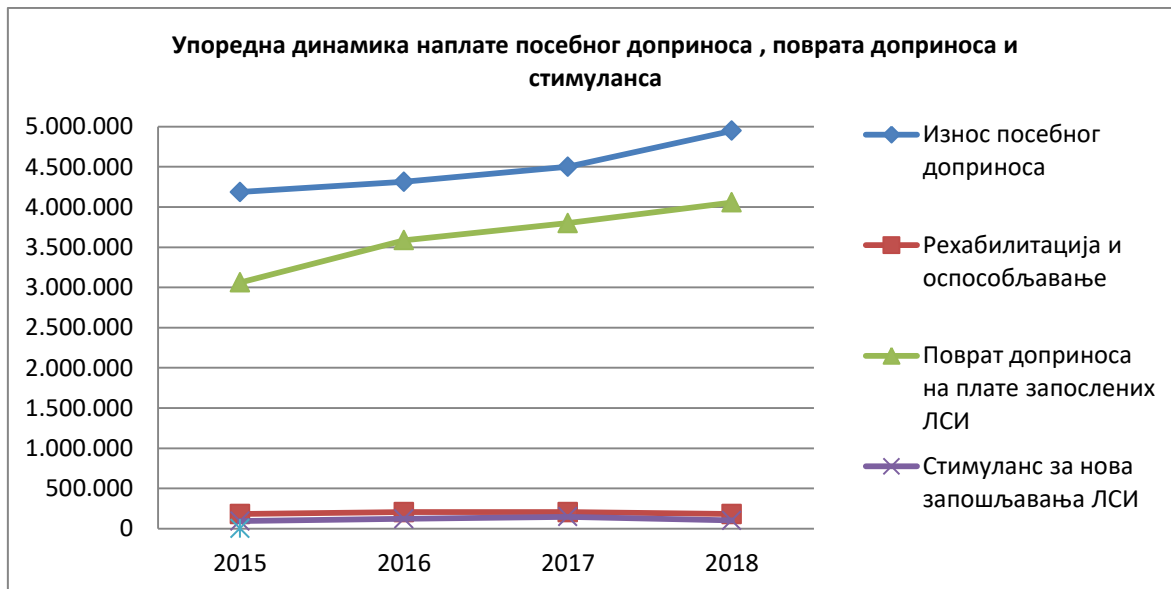


Извор: Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида

²³ Прилог 7. Табела 1. Упоредни преглед прихода и поврата доприноса

Како су средства коришћена за поврат доприноса у посматраном периоду порасла за 57% уз пораст прихода од редовне наплате за 22%, њихово учешће у приходима је порасло је са 64% на 82%. Тиме је остављан све мањи простор за остале намјене и облике подршке, како приказује сљедећи графикон.²⁴

Графикон 7. Средства по основу наплате ПД, поврата доприноса и стимуланса



Извор: Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида

Дио прихода усмјераван за стимулансе за нова запошљавања се у посматраном периоду кретао око 2%, а за финансирање Центра за професионалну рехабилитацију и запошљавање издвајано је око 4%. Међутим, мјесечно дозначавана средства нису резултирала адекватним бројем рехабилитованих и за рад оспособљених ЛСИ у оквиру центра, а који би након тога били запослени на тржишту рада.

Релативно високо учешће прихода издвојених за поврат доприноса, само једне од мјера подршке постојећој запослености и тренд раста истог указују на висок ризик по одрживост модела финансирања свих дефинисаних облика подршке запошљавању ЛСИ и ризик по сигурност извршавања обавеза Фонда.

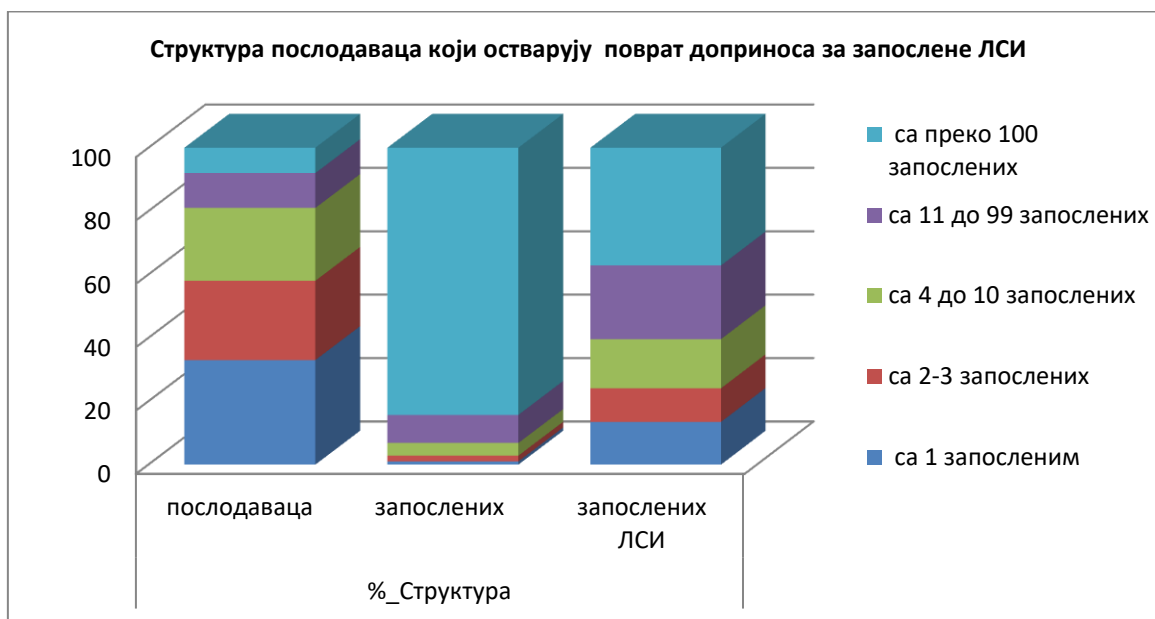
3.2.1. Подршка послодавцима кроз поврат доприноса

За поврат доприноса као облика подршке одржању постојећег нивоа запослености ЛСИ је у периоду 2015-2018 издвојено 14 милиона КМ. Само у 2018. години издвојено је преко четири милиона КМ што је за трећину више него у 2015. години. Ова средства је користило око 800 послодаваца за око 1.200 запослених ЛСИ. Пораст средства за поврат доприноса био је знатно изнад пораста броја послодаваца и броја запослених ЛСИ за које се остварује поврат. Уз присутне промјене у структури послодаваца, у посматраном периоду је њихов број повећан за 12%, а број ЛСИ за 10%. Овај релативни висок пораст висине поврата доприноса био је повезан са растом појединачних плата, али и са значајним промјенама у структури послодаваца повезаној са висином просјечне плате по свакој од тих група послодаваца. На структуру послодаваца који остварују поврат доприноса,

²⁴ Прилог 8. Табела 1. Наплата и употреба средстава ПД за запошљавање ЛСИ _2015-2018

посматрану по величини послодавца мјерену бројем укупно запослених и бројем запослених ЛСИ указује сљедећи графикон.²⁵

Графикон 8. Величина послодаваца који оставрују право на поврат доприноса



Извор: Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида

У оквиру послодаваца којима се врши поврат доприноса на плате запослених ЛСИ већину чине мали послодавци. Једну трећину (33%) укупног броја чине послодавци са само једним запосленим радником, 58% чине они са три и мање запослених, а 81% њих има мање од 10 укупно запослених. Већина ових послодаваца су самостални привредници, најчешће у дјелатности трговине и угоститељства.

Иако већину од броја послодаваца на поврату доприноса чине они са три и мање укупно запослених, ови послодавци запошљавају само 3% свих запослених, а 24% запослених ЛСИ. Ови послодавци нису плаћали ПД јер су остварили дефинисану квоту запослености ЛСИ и у просјеку су имали на једног запосленог једно запослено ЛСИ. Како је код ове групе послодаваца у просјеку сваки други запослени био ЛСИ, остварена квота је била вишеструко изнад законски дефинисане, обавезне само за послодавце ЈС. Често су код ове групе послодавца била запослена само ЛСИ.

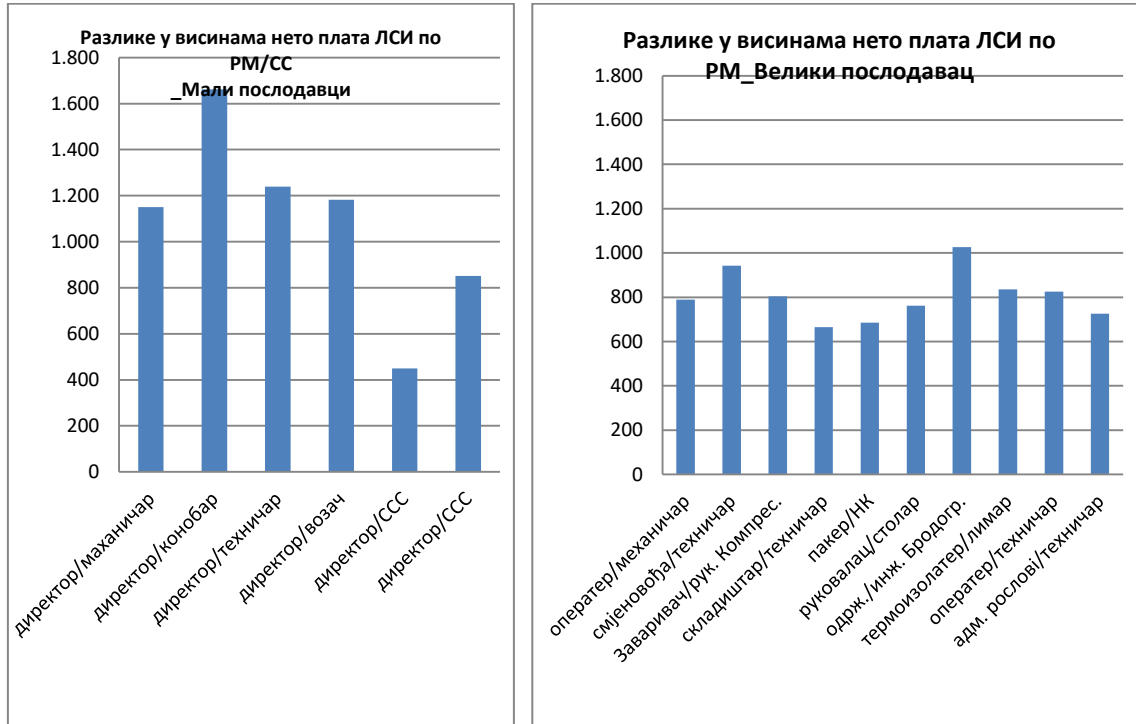
Послодавци са преко 100 запослених којима се врши поврат доприноса су већи послодавци и чине само 8% укупног броја послодаваца на поврату, али запошљавају чак 84% свих запослених и 37% запослених ЛСИ. Сви ови послодавци плаћају ПД јер нико од њих није остварио запосленост ЛСИ на нивоу дефинисане квоте. У просјеку је код ове групе послодаваца сваки 28. запослени ЛСИ, што је значајно ниже од дефинисане квоте, обавезне само за послодавце ЈС. Посматрано појединачно, ни један од ових послодаваца није остварио дефинисану квоту, али степен остварености указује на значајне разлике у овој групи послодаваца. Код дијела њих је оствареност приближна дефинисаној квоти, а код дијела је и до 13 пута нижа, тек сваки 226. запослени је ЛСИ.

Наведена структура послодаваца значајно утиче на висину средстава за поврат, а повезана је са разликама у просјечним висинама поврата по запосленом ЛСИ и

²⁵ Прилог 9. Табела 1. Структура послодаваца на поврату доприноса и Прилог 2.

висинама плата тих лица. Наведене разлике крећу се и до четири пута при чему су највећи појединачни износи поврата код малих послодаваца, вишеструко већи него код великих послодаваца. Ове разлике нису повезане ни са радним мјестом ни са стручном спремом и зависе искључиво од воље послодаваца. На значај и утицај ових разлика указује сљедећи графикон.

Графикон 9. Разлике у платама ЛСИ по радним мјестима и групама послодаваца



Извор: Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида

Евидентно је да су вишеструко виши износи повраћених доприноса на плате запослена ЛСИ код малих послодаваца у односу на средње и велике, а за исту стручну спрему и слично радно мјесто. Ови послодавци, за разлику од осталих, теже ка горњој граници висине овог поврата и припадајуће нето плате, а запослено ЛСИ је најчешће на позицији директора, без обзира на занимање и степен образовања. Како је ова граница дефинисана као двоструки износ просјечне плате у РС, а просјечне плате у дјелатностима ових послодаваца су знатно ниже од просјека РС, ово указује на могући проблем и дефинисаности горње границе и адекватности њене примјене. У таквим је околностима могуће да поврат доприноса на плату инжењера у рафинерији буде двоструко нижи од поврата на плату конобара у предузећу за обраду метала.

На могућу неадекватну примјену дефинисане горње границе поврата и односе послодаваца у дефинисању плата ЛСИ указују и бројне нелогичности у односима плата код истог послодавца. Подаци показују да су често плате ЛСИ у просјеку веће од плата осталих запослених, а да то није повезано са радом на сложенијим пословима и са степеном стручне спреме. Присутни су и случајеви запослених ЛСИ на мјесту помоћног радника, са истом спремом и степеном инвалидности, а са двоструким разликама у поврату доприноса или нето платама. Истовремено је плата ЛСИ на мјесту помоћног радника у грађевинској дјелатности била двоструко виша од просјечне плате у грађевинској дјелатности у РС за исту годину.

Исплату поврата доприноса на плате запослених ЛСИ Фонд је вршио по сваком захтјеву послодавца и сваки мјесец. Законом допуштена могућност избора у подношењу захтјева на мјесечном или на тромјесечном нивоу је коришћена у пракси, али и проширена на могућност за два или четири мјесеца. Око половине послодаваца и то оних са већим бројем запослених је подносила захтјеве тромјесечно. Нешто мање од половине послодаваца и то оних са мањим бројем запослених је подносило захтјеве мјесечно, најчешће они са једним или два запослена.

Пракса подношења мјесечних захтјева уз прилагање већег броја разних докумената и докумената о плати за свако поједино запослено ЛСИ и доношења рјешења по свакој појединачној исплати ангажовала је значајан дио укупних ресурса Фонда, због чега су исти били недовољни и нерасположиви за остале активности.

Значајан дио захтјева за поврат доприноса односио се на плате ЛСИ запослене прије доношења Закона иако о томе постоје различити приступи послодаваца. Код дијела послодаваца се овај број запослених креће и до 80% што значи да исти нису вршили значајнија запошљавања ЛСИ након доношења Закона.

У структури запослених ЛСИ за које се остварује поврат доприноса највеће учешће имају ратни војни инвалиди и цивилне жртве рата (975), док се на лица са тјелесним оштећењем односи 2%, а на лица са лако менталном ретардацијом 1%. Посматрано по степену и групама инвалидности за ратне војне инвалиде и цивилне жртве рата, присутно је учешће свих степена за које је могуће остварити право, а релативну већину чине ЛСИ са степеном инвалидности до 60%.

Динамика исплаћених средстава, посматрана по мјесецима, указује на високе осцилације у мјесечним износима поврата и на разлике између појединих мјесеци и до четири пута. Највећи износи исплата вршени су у јулу и октобру, а најмањи у јуну и септембру. Ова динамика није усклађена са мјесечном динамиком наплате ПД, а разлике се крећу и до 60%.²⁶

Графикон 10. Показатељи поврата доприноса, наплате ПД и испате поврата



Извор: Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида

²⁶ Прилог 10. Табела 1. Мјесечна динамика поврата доприноса 2017 и 2018. година

Високе осцилације у мјесечним и приходима и расходима и висока мјесечна неуједначеност представљају значајан ризик за ликвидност Фонда, али и за ефикасно коришћење намјенских средстава за запошљавање ЛСИ. На страни прихода од наплате посебног доприноса на ово битан утицај има неправовремена наплата од послодаваца–обвезника и уплате обавеза из претходног периода за више мјесеци у једном мјесецу. На страни расхода по основу поврата доприноса највећи утицај на мјесечне разлике и неусклађеност са приходима има неуједначена пракса послодаваца у подношењу захтјева која варира од правовременог захтјева за један мјесец до неправовременог захтјева за поврат за четири мјесеца.

3.2.2. Подршка послодавцима кроз стимулансе за запошљавање

За стимулансе за нова запошљавања ЛСИ је у 2018. години издвојено 102 хиљаде КМ, а у трогодишњем периоду 2015-2018 је издвојено укупно 1,1 милион КМ. Уз просјечно годишње издвајање од 270 хиљада КМ, подаци указују на значајан тренд пада овог облика подршке у посматраном периоду.²⁷

У односу на издвајања за поврат доприноса, просјечна издвајања за нова запошљавања у посматраном периоду су нижа за 13 пута, али су у 2018. години нижа за 40 пута. Ово показује да се врши значајна промјена структуре намјенских средстава за запошљавање ЛСИ и то на штету стимуланса за подршку новим запошљавањима ЛСИ.

У посматраном периоду је остварен значајан пад висине средстава за стимулансе, а повезано с тим и пад броја додијељених стимуланса, како показује сљедећи графикон.

Графикон 11. Утрошена средства за нова запошљавања_2015-2018



Извор: Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида

Укупан тренд пада средстава издвојених за стимулансе је остварен по сваком од два извора финансирања, али уз различиту динамику промјена. У односу на 2015. годину, укупне исплате у 2018. су умањене за 70%. У оквиру тога је финансирање из

²⁷ Прилог 11. Табела 1. Динамика средстава подршке за запошљавање ЛСИ_2015-2018

ПД потпуно престало већ у 2016. години, а финансирање из буџета било је на највишем нивоу у 2016. да би до 2018. године и оно било умањено за 72%.

Подршка новим запошљавањима ЛСИ кроз стимулансе се реализовала преко јавних позива (удаљем тексту: ЈП), а уз организоване заједничке активности Фонда и МРБИЗ. У посматраном периоду су проведена три ЈП, а заснивала су се на Одлукама о буџетима и годишњим акционим плановима запошљавања.

Посматрана од доношења одлуке о усмјеравању буџетских средстава па до коначне исплате корисницима стимуланса, реализација поступака је трајала три до четири године, а није завршавана у припадајућој буџетској и пословној години. У таквим је околностима на основу Акционог плана запошљавања за 2014. годину расписан ЈП у 2016, а исплате корисницима вршене у 2016 и 2017. години. На основу Акционог плана запошљавања за 2015. је расписан ЈП у 2017. години, а исплате вршене у 2017 и 2018. години.²⁸

Између осталих, кључни узроци дугог трајања реализације стимуланса за нова запошљавања из средстава буџета су неправовремено осигурање средстава из буџета као услова за расписивање ЈП, а затим и кашњење у исплатама након одлуке о избору корисника. Овај други узрок је често повезан са неправовременом и непотпуном доставом документације корисника, потребном за исплату стимуланса.

Кроз сва три ЈП реализована у посматраном периоду је коришћено укупно пет компоненти/облика стимуланса. У сваком појединачном ЈП су коришћене по четири компоненте, уз значајне разлике у структури и комбинацији истих.²⁹ Три су облика била стална, задржана у сва три ЈП, а два су била промјењљива. Ове промјене нису засноване на јасним критеријима и разматраним извјештајима о нивоу и разлозима достигнутог нивоа успјешности сваке од претходно коришћене компоненте. Три сталне компоненте у ЈП су биле: запошљавање код послодавца, без промјене износа од пет хиљада КМ по кориснику (К1), samozапошљавање, са промјеном износа са четири и по хиљаде на пет хиљада КМ (К2) и економска подршка, без промјене износа од двије и по хиљаде КМ по кориснику (К4). Двије промјењљиве компоненте су биле: одрживост запослености, која је била само у ЈП 2016. године са износом од двије хиљаде (К3) и комерцијална пољопривреда у ЈП 2017 и 2018. године са износом од четири хиљаде КМ по кориснику (К5).

У сваком од ЈП су утврђивани и исплаћивани по истој компоненти једнаки износи за сва запошљавања сваког од ЛСИ без обзира на разлике између запошљаваних ЛСИ по одређеним законским критеријима. За утврђивање висине ових износа основни критерији су били дефинисани кроз висину трошкова прилагођавања радног мјеста или услова рада или обоје заједно, кроз висину годишњег доприноса на плату за исте послове на које се запошљава ЛСИ и кроз степен инвалидности, при чему се висина стимуланса увећава сразмјерно степену инвалидности. Имајући у виду високе разлике између подносилаца захтјева, посматране по сваком од ових основних критерија, евидентне из анализираних података, није јасно нити аргументовано образложено коришћење приступа „једнако за све“. У складу са таквим приступом, послодавци нису у поступку додјеле стимуланса ни били обавезни доказивати висину додатних трошкова повезаних са прилагођавањем радног мјеста и услова потребама и преосталим радним способностима запошљаваног ЛСИ. Подаци указују да за запошљавање значајног броја ЛСИ, посебно нижих степена инвалидитета, послодавци нису вршили прилагођавања

²⁸ Прилог 13. Табела 1. Трајање поступака додјеле стимуланса по ЈП из буџета РС

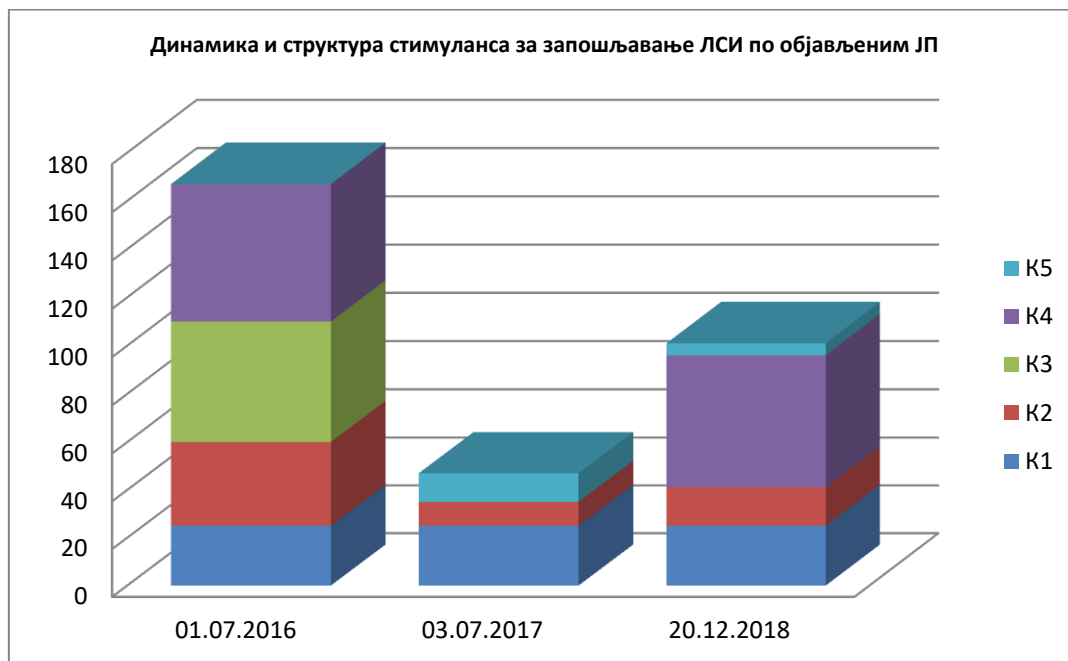
²⁹ Прилог 11. Табела 1. Динамика средстава подршке за запошљавање ЛСИ_2015-2018

радног места нити услова рада нити је евидентно да је радни учинак таквих лица умањен у односу на остале запослене, а што није утицало на висину оствареног права на стимуланс. Све то указује да је постојао значајан простор за могућу прерасподјелу расположивих средстава, за могуће уштеде и ефикасније стимулансе, адекватне наведеним законским критеријима.

Кроз сва три реализована ЈП је по свим компонентама понуђено 315 стимуланса за запошљавање ЛСИ, а реализовано 353, што је за 12 % више у односу на план.³⁰ Већи број стимуланса у односу на ЈП је реализован уз иста средства, што је било могуће уз значајну промјену структуре у смјеру повећања броја стимуланса са нижим износом по кориснику, а смањења броја оних са вишим износом. Те су промјене у највећој мјери биле засноване на структури достављених захтјева корисника, неусклађеној са структуром по ЈП. Расписивању новог ЈП није претходила детаљна анализа успјеха, адекватности садржаја претходних ЈП и узрока истог иако Фонд кроз разговоре указује на дио узрока, неусаглашаваних и непотврђиваних од МРБИЗ.

Број стимуланса понуђених кроз три ЈП је варирао и бројем и структуром, као што се види из графикона који слиједи.

Графикон 12. Број корисника по компонентама по ЈП



Извор: Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида

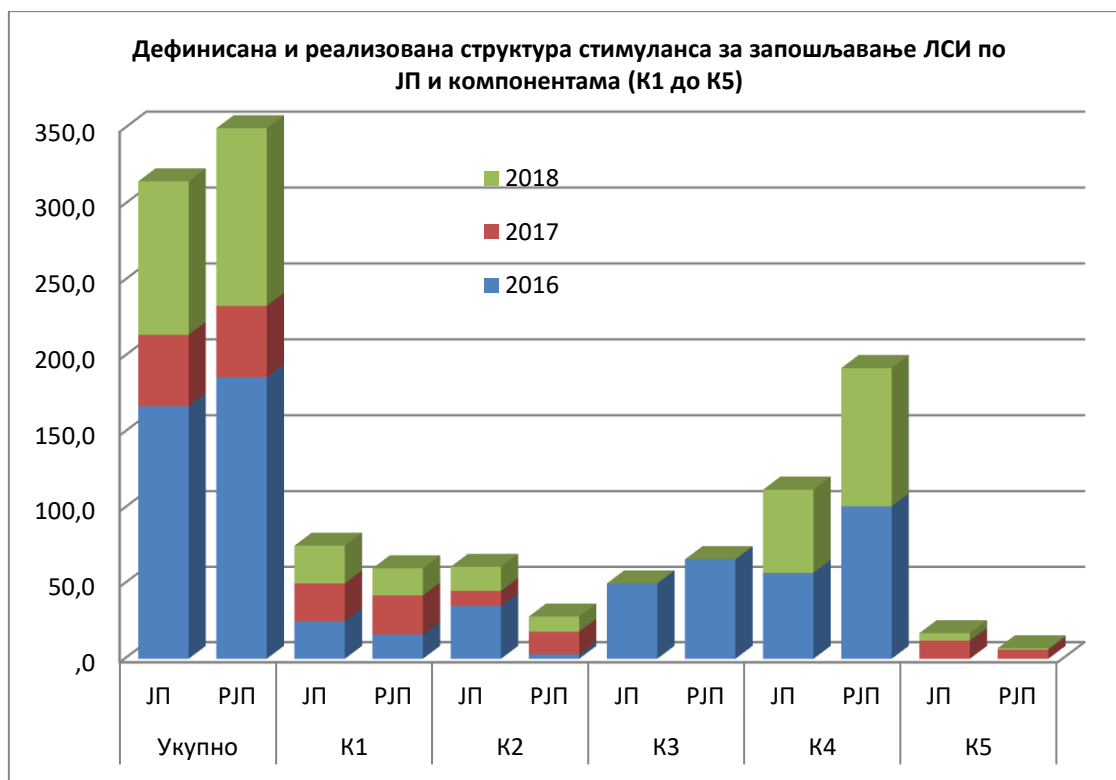
Евидентан је значајан тренд пада броја стимуланса за запошљавање ЛСИ понуђених кроз објављена три ЈП у посматраном периоду. Евидентно је број од 101 понуђен по ЈП у 2018. за 40 % нижи него број од 167 понуђен по ЈП у 2016. години. Посматрано по облицима стимуланса/компонентама, динамика је била различита, а тиме је значајно мијењана структура укупно понуђених стимуланса. Уз наведени пад укупног броја за 40%, број по компоненти запошљавања код послодавца није мијењан и задржан је на нивоу од 25. У исто је вријеме број по компоненти samozapoшљавања смањен за 54%, а број по компоненти економска подршка смањен је, али само за 4%, релативно знатно ниже од укупног смањења. Оваква

³⁰ Прилог 12. Табела 1. Динамика броја корисника подршке за запошљавање ЛСИ_2015-2018

динамика ни бројем ни трендом није могла значајније утицати на повећање укупне запослености ЛСИ и на значајнији темпо побољшања у степену остварења дефинисане квоте.

У посматраном трогодишњем периоду укупан број реализованих стимуланса у односу на број понуђен кроз три ЈП већи је за 12%. Међутим, индекси реализације посматрани по појединим компонентама високо варирају, како се види из графикана који слиједи.³¹

Графикон 13. Планирана и реализована средстава по компонентама ЈП



Извор: Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида и објављени ЈП

Посматрано по свакој од компоненти стимуланса објављених у ЈП, евидентна је висока варијабилност индекса коначне реализације и тиме повезана, значајно промијењена остварена структура у односу на објављену кроз ЈП. За укупан период посматрано, само се компонента економске подршке реализовала изнад броја по објављеном ЈП и то за 71%. Све остале компоненте реализоване су знатно испод броја утврђеног по ЈП. Најнижа је била реализација код комерцијалне пољопривреде и samozапосљавања гдје се није исплатила ни половина броја стимуланса понуђених по ЈП. Компонента запошљавања код послодавца се у просјеку реализовала на нивоу од 80%, али уз значајне осцилације по појединим ЈП. Остварена динамика реализације ЈП резултирала је све већим учешћем компоненте економске подршке, евидентном из података о учешћу од 54% у 2016. години, а од 76% у 2018. години.

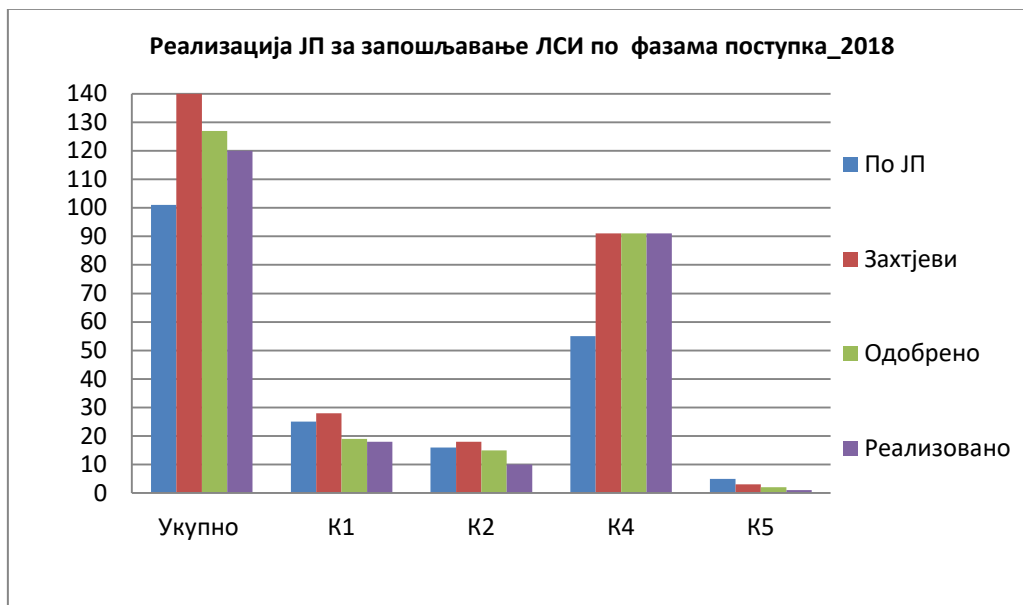
На јачање ове компоненте економске подршке утицала су истовремено два елемента. Са једне је стране расло учешће ове компоненте у објављеним ЈП са

³¹ Прилог 14. Табела 1. Реализација ЈП МРБИЗ и Фонда за запошљавање ЛСИ из буџета РС

34% у 2016. на 54% у 2018. години, а са друге је оствариван висок индекс реализације у односу на број понуђен по ЈП, у 2016. остварен са 177%, а у 2018. години са 165%.

Остварена реализација ЈП по компонентама је резултат различитих показатеља за сваку од фаза укупног процеса, од објаве ЈП преко поднесених захтјева, њиховог одобравања и коначне исплате. Осим за економску подршку, за све остале компоненте број корисника се смањивао у свакој сљедећој од наведених фаза, што на примјеру ЈП у 2018. години показује сљедећи графикон.³²

Графикон 14. Реализација ЈП по фазама поступка у 2018. години



Извор: Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида

Подаци о броју поднесених захтјева за подстицаје показују да постоји релативно ниска привлачност и заинтересованост послодаваца и ЛСИ за све компоненте осим за економску подршку. У таквим околностима нису ни разрађени нити коришћени критерији на темељу којих би се формирала ранг листа и на темељу које би се доносиле одлуке и склапали уговори.

Подаци о мањем броју одобрених захтјева за подстицаје у односу на поднесене показују да дио послодаваца/корисника није испунио услове додјеле. То се односи на све компоненте осим на економску подршку гдје број одобрених захтјева једнак броју поднесених.

Подаци о мањем броју исплаћених подстицаја у односу на одобрене показују да дио послодаваца или одустаје или не испуни неки од услова Фонда, што се опет односи на све компоненте осим на економску подршку.

Коначна реализација по свим фазама, посматрана кроз однос броја исплаћених стимуланса у односу на број понуђених кроз ЈП показује да индекси варирају између најнижег за комерцијалну пољопривреду од 20% и највишег за економску подршку 165%. Индекс реализације samozapoшљавања је био на нивоу од 63%, а запошљавања код послодавца на нивоу од 72%. Овако високим разликама у реализацији појединих компоненти је значајно промијењена структура дефинисана

³² Прилог 15. Табела 1. Реализација ЈП у 2018. години по фазама поступка

ЈП и угрожено адекватно остваривање очекиваних циљева по свакој од компоненти и ефеката у цјелини.

Промјене у структури исплаћених стимуланса за запошљавања ЛСИ указују да је остварен пад учешћа стварног запошљавања које се реализује кроз компоненте запошљавања код послодавца, samozapoшљавања и регистрацију комерцијалног пољопривредног газдинства. Истовремено је остварен раст учешћа економске подршке које није запошљавање већ помоћ, најчешће кроз дојелу робних пакета, често по социјалним критеријима Овај вид подршке има знатно краткорочније ефекте и носи виши ризик по могуће економско осамостаљивање и трајнију сигурност ЛСИ. Са друге стране, неостваривање дефинисаног броја стимуланса у запошљавању код послодаваца и samozapoшљавању у пољопривреди има вишедимензионални утицај на шире окружење и, између осталог, доприноси лошијем остварењу укупне запослености, укупних развојних циљева у области привреде, а посебно пољопривреде и релативно лошијој структури буџета.

3.3. Расподјела улога, надзора и координације

Налази у претходним поглављима овог извјештаја показују да кроз мјере и активности надлежних институција није остварена очекивана квота запослености ЛСИ у односу на остале запослене, дефинисана Законом и да тај показатељ има тренд пада, а не очекиваног раста. У складу са тим природно се намеће питање јасности улога и одговорности надлежних субјеката и адекватности успостављене координације, усаглашавања и надзора.

3.3.1. Надзор и извјештавање

Везано за питања повећања запослености ЛСИ и остваривања омјера према осталим запосленима у складу са Законом, није вршен потребан надзор нити извјештавање и анализа. Одређене надзорне активности које су вршили надлежни ресори и одјељења у оквиру МУЛС, МРБИЗ и Фонда, нису биле фокусиране на ова питања. По свом садржају оне често нису биле оно што је очекивало надлежно министарство или што је према изјавама одговорних, сматрало да се подразумијева у оквиру надлежности надзора наведених институција дефинисаних Законом. Тако је било могуће да послодавци у одређеном периоду нису извршавали обавезу запошљавања ЛСИ или су сматрали да је извршавају у складу са својим виђењем начина примјене одређених одредби Закона и својим приступом начину израчунања дефинисаног омјера, непотврђеном и непризнатом од Фонда и надлежног министарства. У том припадајућем периоду такви послодавци нису плаћали ни ПД за запошљавање ЛСИ. Не постоји база података доступна и расположива надлежним институцијама из које би се могли црпити потребни подаци за праћење примјене Закона и раста запослености ЛСИ у складу са дефинисаним циљевима.

Присутне су бројне и високе разлике између субјеката система у примјени појединих одредби Закона, а и преписке у вишегодишњем трајању поводом проблема доказивања исправности рачунања испуњености законске квоте. У то је био укључен већи број субјеката, са евидентно различитим погледима на одређена питања. Овакво стање је, између осталог, последица непостојања адекватних подзаконских аката којима би се разрадиле поједине одредбе Закона, детаљно регулисао начин праћења извршавања обавеза послодаваца и доказивања извршености истих, дефинисала методологија утврђивања испуњености квоте, обрасци за доказивање истог, орган коме би се исти достављали и који би вршио контролу истог.

Дио наведених питања надзора и праћења третиран је кроз Правилник, заснован на одредбама Закона. Дефинисано је да овај Правилник уређује евиденције само за

ЛСИ запослена под посебним условима у смислу члана 21. став 3. Закона, што значи само дио ЛСИ и то оних са степеном инвалидитета и тјелесног оштећења изнад дефинисане границе. Нејасно је ко би и како требао водити евиденције о свим запосленим ЛСИ, у складу са одређеним одредбама Закона, Стратегијом и акционим планом, а за потребе праћења примјене и реализације циљева и обавеза дефинисаних овим актима. Стратегијом са акционим планом је, између осталог јасно наведено да ће се пратити број запослених ЛСИ у односу на укупно запослене, број стимулативних мјера и примјери добре праксе.

Иако су послодавци били обавезни водити евиденције и достављати их Фонду, како би се, у складу са дефинисаном сврхом, вршила истраживања и пратило кретање запослености и зарада ЛСИ, ове активности нису вршене или су вршене парцијално и минимално, а што је евидентно из података наведених у поглављу извјештаја број 3.1. За тако висок степен неизвршавања обавеза нису покретани поступци нити вршена кажњавања иако је исто предвиђено Законом.

Од малог броја послодаваца који су достављали дефинисане обрасце о евиденцијама ЛСИ се највећи дио односио на послодавце ПС и то оне који су били корисници права на поврат доприноса или стимулансе. Међутим, ни они то нису чинили увијек редовно нити правовремено и у складу са дефинисаним роком. Приступ начину попуне података у обрасцу ЕИ-1 и садржај истих значајно се разликује између послодаваца. На позицији обрасца по називом „број запослених инвалида“ дио послодаваца уносио је податак за укупан број запослених ЛСИ, а дио за број ЛСИ запосленим под посебним условима у смислу члана 21. став 3. Закона, што је, код дијела послодаваца, и двострука разлика у износу. На позицији обрасца под називом „укупно уплаћени доприноси за инвалиде“ дио послодаваца уносио је податак о износу доприноса на плате запослених ЛСИ, а дио њих податак о износу ПД за запошљавање ЛСИ, што код дијела послодаваца може бити разлика и преко 20 пута.

У напријед наведеним околностима доставе образаца о евиденцији запослених инвалида није било могуће њихово обједињавање нити цјеловита и поуздана анализа. Како надлежне институције нису ни вршиле статистичку обраду истих нити анализу, ови недостаци нису евидентирани нити касније кориговани кроз комуникацију са послодавцима.

3.3.2. Координације и усаглашавање

Имајући у виду важност и сву сложеност питања побољшања економске самосталности ЛСИ кроз запошљавање, али и надлежност и укљученост великог броја институција, скоро је занемарив број активности на међусобној комуникацији између њих и на успјешном усаглашавању око битних и отворених питања. Дио присутних активности често је био једносмјеран и није резултирао јединственим и усаглашеним ставом, јасним и обавезним за поступање у будућем периоду.

Кључно питање које је отварао и у својим извјештајима наглашавао Фонд, који управља средствима наплаћеног ПД, јесте финансијска одрживост система у цјелини, а тиме и ликвидност самог Фонда. С обзиром да су се средства ПД у претходне двије године користила само за поврат доприноса послодавцима, а не и за стимулансе за нова запошљавања како је Законом дефинисано, евидентно је да постоје проблеми у балансирању прихода и расхода и балансирању структуре облика подршке запослености ЛСИ. Осим става Фонда о потреби повећања стопе ПД као једином могућем рјешењу, нису услиједиле јасне повратне информације надлежног министарства и Владе. У складу са таквим стањем и у дужем претходном периоду, у 2015. години је извршена измјена и допуна Закона. Између осталог, тим је промјенама проширен обухват послодаваца који су обавезни плаћати ПД и

укључени су и послодавци који имају испод 16 укупно запослених. Тиме је дјелимично дерогирана основна законска одредба о квоти запослености ЛСИ, а за очекивано значајније повећање наплате ПД нису презентоване анализе и оцјене.

Могућа рјешења кроз другачију расподјелу ПД и преиспитивање постојећих одлука о томе нису разматрана иако је из разговора са одговорнима евидентно, а и налази ревизије су показали, да су познате одређене чињенице о релативно високим повратима доприноса одређеном броју послодаваца и могућим уштедама на том облику подршке.

Налази ревизије су показали да није избалансиран однос прихода од ПД и расхода по основу облика подршке па чак и када би поврат доприноса био једини облик подршке. Није вршено тестирање тако дефинисаног модела нити је вођена расправа о утицају истог на укупно стање запослености ЛСИ. Проблем је додатно усложњен чињеницом да постоје, на Закону засноване, високе разлике и у обавезама и у правима послодаваца, зависно од тога припадају ли послодавцима ПС или ЈС, укључујући у послодавце ЈС и сва јавна предузећа. Послодавци ПС, који за разлику од послодаваца ЈС, нису били дужни запошљавати ЛСИ, били су дужни плаћати ПД по двостроко нижој стопи, а имали су права на све облике подршке при запошљавању ЛСИ и за одржање постојеће запослености. Уз услов једнаких просјечних плата, за поврат доприноса приватном послодавцу на плату само једног запосленог ЛСИ потребна је уплата ПД на бруто плате за 165 укупно запослених код послодавца ЈС или (због мање стопе) за 330 запослених код послодаваца ПС. Овакав однос, уз чињеницу да је релативно већа квота запослености ЛСИ остварена код послодаваца ПС гдје се додјељује подршка за одржање запослености, додатно усложњава питање одрживости и ефикасности модела.

У посматраном периоду није било потребне комуникације са послодавцима везано за релативно низак ниво запослености ЛСИ, посебно у јавном сектору и могућим разлозима за то. Отворена питања послодаваца упућивана надлежним институцијама и наглашавана у разговорима су се највише односили на примјену члана 26. Закона који утврђује обавезу послодавца ЈС у запошљавању ЛСИ и дефинише да су „дужни да на одговарајућем радном мјесту, према властитом избору, у одговарајућим радним условима имају на сваких 16 запослених најмање једног запосленог инвалида“. Дио послодаваца указује на неадекватност овако дефинисане законске квоте. Са једне стране је проблем њена висина, а са друге нефлексибилност, једнакост за све послодавце, без обзира на дјелатност и без обзира да ли међу незапосленима ЛСИ има оних са специфичним знањима и компетенцијама потребнима за радна мјеста и послове којима се бави одређени послодавац.

Питање које није детаљније разматрано и око којег није било усаглашавања је и стимулативност начина утврђивања финансијских обавеза послодаваца у ситуацији када претходно нису извршили обавезу запошљавања ЛСИ до висине дефинисане квоте. По постојећим праксама послодавци су плаћали пуну и једнаку финансијску обавезу, без обзира да ли су запослили 1% или 99% од броја ЛСИ утврђеног на основу минималне законске квоте. Подаци ревизије показују да је дио послодаваца сматрао логичним плаћање ПД по принципу пропорционалности и у складу са Законом и да су праксу утврђивања висине уплата заснивали на таквом ставу. У аргументацији исправности истог су се позивали и на такав став инспектора Пореске управе, исказан кроз вршену контролу, али за доста ранији период, који није обухваћен овом ревизијом.

Дио инвалидских организација је отварао питање сложености и обимности документације која се прилаже уз захтјева за стимулансе за запошљавање по расписаним ЈП и упућивао их на адресе Фонда и надлежног министарства. На

примјеру економске подршке се указује на проблем броја од 20 докумената који треба приложити, на релативно мали износ средстава који се додјељује и који би резултирао значајним побољшањем економске позиције корисника и на неке од дефинисаних услова. По тим условима корисник стимуланса није могло бити лице које има пензију ни онда када она износи само 200 КМ или инвалиднину када она износи 50 КМ. Евидентно је да такав корисник није са таквим примањима могао бити економски збринут и самосталан и да није могао изаћи из стања социјалне потребе. Евидентно је да се отварају дилеме формалног и неформалног запошљавања ЛСИ и дилеме социјалних и економских критерија у додјели стимуланса корисницима. И налази ревизије указују на евидентност отворености ових питања и потребу преиспитивања приступа њиховом рјешавању. По овим питањима није се водила расправа у ширем кругу заинтересованих страна нити је кроз одговоре надлежних институција понуђена увјерљива аргументација за став о немогућности било каквих промјена.

Стратегијом и акционим плановима којима је обухваћен ревидирани период су уз дефинисаност циљева и активности наведени субјекти и партнери одговорни за њихову реализацију. Међу таквим субјектима су Фонд, ЈЛС, органи управе и организације ЛСИ. Поводом тих питања није вршена адекватна комуникација, упознавање са садржајем дефинисаних циљева, активности и индикатора и потребна координација која би их окупила око јединственог заједничког циља. Налази ревизије показују да значајном дијелу њих није позната ни чињеница о усвојености ових докумената, а још већем броју њих је непознат садржај ових докумената и информације да су за одређене циљеве и активности управо они носиоци одговорности. Исто важи и за значајан број субјеката којима је овим документима дата улога партнера, као што су организације ЛСИ, а чија је улога посебно наглашена у фази креирања мјера и облика подршке.

4. ЗАКЉУЧЦИ

Главна служба за ревизију јавног сектора Републике Српске је извршила ревизију учинка на тему Професионална рехабилитација и запошљавање лица са инвалидитетом са циљем да испита успјешност институција система у дефинисању мјера и предузимању активности на подручју професионалне рехабилитације, оспособљавања и запошљавања ЛСИ и њихово укључивање у активне и економски самосталне чланове друштва.

Имајући у виду, са једне стране сложеност и осјетљивост бројних питања социјалног стања лица са инвалидитетом и мјера на побољшању истог кроз рехабилитацију и запошљавање а бројност надлежних институција и организација које би те мјере проводиле са друге стране, ефикасно управљање системом захтијева висок степен информисаности, усаглашавања и координације. Такво управљање подразумијева јасне и мјерљиве резултате у повећању запослености лица са инвалидитетом, најбоље могуће у односу на ресурсе расположиве за ту намјену.

Налази ревизије су потврдили да у посматраном периоду нису остварени очекивани резултати и циљеви.

У управљању системом професионалне рехабилитације и запошљавања лица са инвалидитетом није успостављен ефикасан систем који би резултирао повећаном запосленошћу лица са инвалидитетом.

Испитивања ревизије су показала да највећи дио послодаваца није остварио законски дефинисану минималну квоту која значи да на сваких 16 запослених имају најмање једно запослено лице са инвалидитетом. Обавеза није извршена иако је Закон у примјени од 2004. године, а 2009. године истекао рок за остварење ове квоте у потпуном износу. Квота није остварена код већине послодаваца, а дјелимично остварени ниво запослености показује тренд пада у посматраном периоду. С обзиром на остварени тренд значајног раста средстава посебног доприноса и тиме средстава расположивих за подршку запошљавању лица са инвалидитетом а истовремени изостанак раста њихове запослености и побољшања остварене квоте, овакви резултати указују на недовољну ефикасност ресурса и система у цјелини.

4.1 Послодавци из јавног сектора, укључујући и сва јавна предузећа, нису чинили довољно на извршавању законске обавезе у запошљавању лица са инвалидитетом ни у успостављању потребних евиденција у ту сврху.

Налази ревизије су показали да је остварена квота запослености лица са инвалидитетом код послодаваца јавног сектора значајно испод дефинисаног минималног законског нивоа и да је нижа од квоте остварене у приватном сектору. С обзиром на значајност броја запослених у овом сектору са једне стране и на законску обавезност запошљавања за разлику од приватног сектора са друге стране, ово је имало кључан утицај на укупно стање запослености лица са инвалидитетом.

Уз евидентност објективних тешкоћа које је имао дио послодаваца у покушају остваривања потребног нивоа ове обавезе и на које је упозоравао надлежне институције, већи дио послодаваца није учинио ни почетне кораке у устројавању потребне евиденције о запосленим лицима са инвалидитетом у оквиру надлежних служби за људске ресурсе. Без успостављене адекватне комуникације са овим службама, службе за финансије су у заданим околностима вршиле обрачун и плаћање посебног доприноса, чиме су повећавани буџетски расходи сваког тог послодавца, али и буџета Републике Српске у цјелини.

4.2 У управљању расположивим средствима подстицања запошљавање лица са инвалидитетом није остварена адекватна структура облика подстицања која би осигурала повећање запослености лица са инвалидитетом и пораст квоте изнад законом дефинисаног минимума.

Налази ревизије показују да регулаторним актима нити програмима и финансијским плановима није дефинисана годишња структура финансијске подршке по облицима подршке. У том смислу није дефинисан ни однос два њена основна дијела, дијела за нова запошљавања и дијела за подршку постојећој запослености. Посљедица тога јесу недовољна и све мања издвајања за нова запошљавања, а тиме изостанак могућег раста броја запослених лица са инвалидитетом. Са друге стране је евидентан висок раст средстава за поврат доприноса у околностима у којима Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида нема ниједан инструмент на располагању, којим би могао тим износом управљати и ограничити га у одређеним ситуацијама. При томе, раст поврата доприноса није резултат раста броја запослених лица са инвалидитетом као очекиваним и потребним кретањем. Раст поврата је остварен уз пад броја запослених за које се врши поврат, али уз повећање појединачног износа поврата и повећања плата.

Програмима и плановима Фонда нису дефинисане ни динамика ни структура стимуланса за нова запошљавања, финансираних из средстава буџета, преко Министарства рада и борачко-инвалидске заштите. Одлуке о овоме се доносе паралелно са одлукама о расписивању јавног позива, усаглашено између ова два субјекта, а реализују се уз значајна одступања и у укупном броју и у структури. Укупна средства се распоређују према пристиглим захтјевима и испуњеним условима, без ограничења заснованих на процјени ефикасности појединих компоненти. Посљедица наведеног јесте све мање стимуланса за стварна запошљавања и samozapošljavanja, а све више за економску компоненту која не резултира запошљавањем и чија је додјела заснована на социјалним а не пословно-економским критеријима. Индиректна посљедица наведеног јесте релативно све мањи допринос овако коришћених средстава повећању запослености лица са инвалидитетом и њиховом економском осамостаљивању.

4.3 Капацитети Фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица са инвалидитетом нису усмјерени на активности повећања запослености лица са инвалидитетом, посебно у јавном сектору, него највећим дијелом на одржање постојећег, недовољно високог, нивоа запослености у приватном сектору.

Иако се највећи допринос и утицај на запошљавање лица са инвалидитетом очекује од послодаваца из јавног сектора који су то по Закону дужни извршавати, за разлику од послодаваца из приватног сектора, капацитети Фонда нису били у потребној мјери усмјерени на активности праћења извршености ове обавезе и предузимање потребних мјера да се стање побољша. Непотпуност, неправременост и непоузданост образаца о евиденцији запошљавања лица са инвалидитетом које су достављали послодавци није резултирала активном комуникацијом са истима, евентуалним активирањем казних одредби Закона нити цјеловитом анализом узрока истог. Стање у којем велики број послодаваца из јавног сектора није уопште запошљавао лица са инвалидитетом или није запошљавао у дефинисаној мјери и није о томе извјештавао на прописани начин, Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање је прихватио као чињенично и није разматрао као проблем нити предузимао посебне активности поводом тога. Његове активности су усмјерене највећим дијелом на активности подршке послодавцима приватног сектора, гдје су могући резултати мјерени бројем запошљавања лица са инвалидитетом знатно нижи, а коришћени ресурси мање ефикасни.

4.4 У надзору и извјештавању о резултатима запошљавања лица са инвалидитетом институције система нису осигурале потребну ефикасност кроз координацију, преиспитивање постојећих и креирање нових мјера и рјешења.

Недостатак потребног нивоа координације, усаглашавања и преиспитивања адекватности постојећих рјешења и пракси је један од узрока наведеног незадовољавајућег степена запослености лица са инвалидитетом и недовољне информисаности надлежних субјеката о томе и таквом стању. У таквим околностима се не располаже са битним и поузданим информацијама о стању и могућим узроцима, а проблеми се не могу сагледати свеобухватно и вишедимензионално. Сваки од субјеката и партнера и систему има утисак да своју надлежност и задатке врши на најбољи начин иако свјестан недовољне успјешности укупног система и потребе за одређеним промјенама. Један од више примјера за ово, констатованих у налазима, јесте проблем тренда високог раста средстава за поврат доприноса, а на штету средстава за стимулансе за нова запошљавања и на штету раста запослености лица са инвалидитетом. Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида уз постојеће надлежности не располаже са инструментима за могућност вршења промјена. У таквим се околностима средства просто одлијевају за једну намјену, до пуне висине захтјева послодаваца па и укупне висине доприноса у појединим периодима док за другу намјену не преостаје ни најмањи износ. Влада Републике Српске и Министарство рада и борачко-инвалидске заштите нису сагледали укупан регулаторни оквир и његов утицај на наведено стање, а што је евидентно по налазима ревизије, нити покренули промјене које би резултирале већим бројем стимуланса за нова запошљавања лица са инвалидитетом.

5. ПРЕПОРУКЕ

У овом дијелу извјештаја, а на темељу представљених налаза и изнесених закључака, ревизија даје препоруке Влади Републике Српске, Министарству рада и борачко-инвалидске заштите и Фонду за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида о промјенама које је потребно чинити у систему како би се повећала ефикасност и са расположивим ресурсима и остварио значајнији раст запослености лица са инвалидитетом.

5.1 Препоручује се Влади Републике Српске и Министарству рада и борачко-инвалидске заштите да преиспитају адекватност регулаторног оквира и система праћења и извјештавања за област професионалне рехабилитације и запошљавања лица са инвалидитетом те да понуде нове моделе у циљу подизања степена ефикасности.

Како регулаторна рјешења и примјена истих у области професионалне рехабилитације и запошљавања лица са инвалидитетом, осим на положај ових лица, имају значајан утицај на положај послодаваца јавног и приватног сектора и на рад многих органа републичке управе, требају се сагледати све перспективе отворених питања. Потребно је кроз избалансиран приступ понудити рјешења за ефикаснији и финансијски стабилнији систем.

У реализацији мјера и коришћењу средстава за запошљавање лица са инвалидитетом треба осигурати начин праћења и редовног извјештавања са јасним и мјерљивим индикаторима, укључујући више министарстава. Између осталих, то су министарства чије се надлежности односе на социјалну заштиту лица са инвалидитетом, на питања запошљавања ових лица, на питања и проблеме послодаваца везана за запошљавање и на питања финансирања. У том смислу потребно је дефинисати и развити методологију праћења и извјештавања са јасним прегледом кључних показатеља и индикатора који се прате по сваком од наведених питања.

Приступ у редизајнирању система подразумијева балансирање више захтјева и више подручја дјеловања. Финансијски систем се треба учинити одрживим и уравнотеженим и у постојећим оквирима оптерећености послодаваца намјенским посебним доприносом. У том смислу потребно је и могуће га учинити стимулативнијим на начин да послодавци плаћају одређени износ накнаде за свако незапослено лице са инвалидитетом у односу на укупан број дефинисан у складу са законском обавезом. Тиме би висина финансијске обавезе послодавца била пропорционална степену неизвршености обавезе запошљавања, евиденције и извјештавање били би ефикаснији, а надзор и контрола значајно поједностављени.

Кроз модел финансирања треба постићи потребни ниво уравнотежености прихода и расхода што подразумијева уравнотеженост горње границе подршке коју остварују послодавци по сваком запосленом лицу са инвалидитетом са висином накнада коју плаћају послодавци који не изврше обавезу запошљавања. При томе, одлучивање о стварној висини подршке запошљавању сваког лица са инвалидитетом, уз поштовање дефинисаног оквира, треба бити засновано на детаљно разрађеним и доступним регулаторним актима, уважавајући критерије и документованост нивоа додатних трошкова прилагођавања радног мјеста или услова рада или нижег учинка који има послодавац због запошљавања лица са инвалидитетом.

Кроз процес анализе и усаглашавања, Влада Републике Српске и Министарство рада и борачко-инвалидске заштите требају дефинисати квоту обавезне запослености лица са инвалидитетом, могућу и достижну у постојећим околностима

и условима пословања. За ово је потребно са једне стране начинити процјене о броју лица са инвалидитетом која имају преосталу радну способност и траже запослење а са друге о броју могућих одговарајућих радних мјеста за њихово запошљавање. Имајући у виду све специфичности радних мјеста и дјелатности којима припадају послодавци са једне стране и све специфичности преосталих радних способности, знања и вјештина лица са инвалидитетом која траже запослење, дефинисана квота треба подразумијевати одређени степен флексибилности, заснован управо на овим критеријима, доказивима и документованима у поступку извјештавања и контроле.

5.2 У складу са постојећим законским надлежностима, потребно је да Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида прераспореди властите капацитете фокусирајући се на провођење јасних политика и циљева повећања запослености лица са инвалидитетом ефикасно користећи расположиве финансијске ресурсе.

Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида треба устројити поуздане евиденције и пратити обим и структуру запослености лица са инвалидитетом. Праћење треба вршити по послодавцима, групама инвалидности, радним мјестима и висинама плата запослених лица са инвалидитетом. На таквим основама треба заснивати годишње и мјесечне планове активности и мјерљивих резултата на повећању запослености истих. Поводом тога је неопходно формализовати и развити праксе обавезне комуникације са послодавцима и надлежним надзорним институцијама како би се идентификовала и анализирала сва отворена питања и проблеми. Кроз извјештавање Владе Републике Српске и надлежног министарства неопходно је редизајнирати садржај докумената и допунити их са идентификованом проблемском димензијом недовољног запошљавања лица са инвалидитетом и свеобухватним виђењем стања и могућих рјешења.

У оквиру креирања облика и висине финансијске подршке у запошљавању лица са инвалидитетом, Фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање треба, у сарадњи са Заводом за запошљавање Републике Српске, проводити испитивања структуре незапослених лица са инвалидитетом са једне и потреба послодаваца са друге стране. Облици стимуланса и висина додијељених средстава треба бити у функцији што већег броја могућих запошљавања и уз вредновање по критеријима заснованим на разликама у степену инвалидности и преостале радне способности.

5.3 Потребно је да послодавци јавног сектора предузму неопходне активности на подизању постојеће ниске квоте запослености лица са инвалидитетом, доказујући осјетљивост, друштвену одговорност и поштовање минималног нивоа законске обавезе.

Налази ревизије су показали да послодавци јавног сектора нису учинили довољно у запошљавању лица са инвалидитетом и да постоји значајан простор за нова запошљавања до достизања минималне законске квоте. У том смислу је, као први корак, потребно кроз активности Владе Републике Српске, републичких и локалних органа управе и јавних предузећа повећати информисаност и освјештеност о значају запослености лица са инвалидитетом и друштвеној одговорности коју имају поводом тога. У том је смислу посебно важно промијенити постојеће размишљање да се и уплатом доприноса једнако извршава законска обавеза и постиже исти ниво друштвене одговорности као и стварним запошљавањем. Налази ревизије су показали у којој мјери се са уплатом доприноса умјесто запошљавањем постиже нижа укупна ефикасност запошљавања. Такво извршавање обавезе послодаваца јавног сектора захтјева значајне додатне финансијске ресурсе за свако

запошљавање у приватном сектору и додатне људске ресурсе на активностима реализације таквог запошљавања.

Послодавци јавног сектора требају, у оквирима служби за људске ресурсе, успоставити евиденције о радним мјестима и пословима на које је могуће запослити лица са инвалидитетом, о броју и структури већ запослених и о томе редовно, у складу са прописима, извјештавати надлежне надзорне органе. Истовремено је неопходно јасно дефинисати унутрашње односе ових служби са службама за финансије и формализовати облике и садржај комуникације како би се сваки мјесец, приликом исплате плата, могла поуздано утврдити евентуална обавеза плаћања накнаде и тачно израчунала њена висина.

У циљу ефикаснијег запошљавања лица са инвалидитетом, послодавци јавног сектора требају успоставити адекватну комуникацију са службама Завода за запошљавање и Фондом за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида и слиједити најбоља искуства и праксе. Налази ревизије су показали да добре праксе међу послодавцима постоје и да квота запослености лица са инвалидитетом може бити и значајно изнад минималне, законски дефинисане.

Вођа ревизорског тима
Роса Умићевић, с.р.

6. ПРИЛОЗИ УЗ ИЗВЈЕШТАЈ

Прилог број 1

Листа референци – попис аката

1. Устав Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", број 21/92 – пречишћени текст, 28/94, 8/96, 13/96, 15/96, 16/96, 21/96, 21/02, 26/02, 30/02, 31/02, 69/02, 31/03, 98/03, 115/05, 117/05, 48/11)
2. Закон о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида ("Службени гласник Републике Српске", број 37/12, 82/15)
3. Закон о раду ("Службени гласник Републике Српске", број 01/16 и 66/18)
4. Закон о посредовању у запошљавању и правима за вријеме незапослености ("Службени гласник Републике Српске", број 30/10 и 102/12)
5. Закон о пензијском и инвалидском осигурању ("Службени гласник Републике Српске", број 134/11, 82/13 и 103/15)
6. Закон о социјалној заштити ("Службени гласник Републике Српске", број 37/12)
7. Закон о здравственом осигурању ("Службени гласник Републике Српске", број
8. Закон о правима бораца, војних инвалида и породица погинулих бораца одбрамбено-отаџбинског рата Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", број 134/11, 09/12 и 40/12)
9. Закон о заштити цивилних жртава рата ("Службени гласник Републике Српске", број 24/10)
10. Закон о републичкој управи ("Службени гласник Републике Српске", број 118/08, 11/09, 74/10, 86/10, 24/12, 121/12, 15/16 и 57/16)
11. Закон о локалној самоуправи ("Службени гласник Републике Српске", број 97/16)
12. Закон о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе ("Службени гласник Републике Српске", број 97/16)
13. Закон о државним службеницима ("Службени гласник Републике Српске", број 118/08, 117/11, 37/12 и 57/16)
14. Правилник о евиденцији запослених инвалида ("Службени гласник Републике Српске", број 61/12)
15. Правилник о радним мјестима и пословима за приоритетно запошљавање инвалида ("Службени гласник Републике Српске", број 61/12)
16. Правилник о садржају и начину вођења регистра запослених у органима јединице локалне самоуправе ("Службени гласник Републике Српске", број 65/17)
17. Конвенција Уједињених нација о правима лица са инвалидитетом
18. Европска конвенција о заштити људских права и темељних слобода
19. Стратегија унапређења друштвеног положаја лица са инвалидитетом у Републици Српској 2010-2015, Министарство здравља и социјалне заштите
20. Стратегија унапређења друштвеног положаја лица са инвалидитетом у Републици Српској 2017-2026, Министарство здравља и социјалне заштите

21. Одлука о начину остваривања права на стимулансе при запошљавању инвалида, Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида, Приједор
22. План пословања Фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида за 2017. годину
23. План и програм рада Фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида за 2018. годину
24. Анализа прихода Фонда и поврата доприноса за период 2009-2017
25. Одлука о начину остваривања права инвалида на економску подршку, Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида, Приједор
26. Јавни позив послодавцима, инвалидима и инавалидским организацијама за субвенције за запошљавање, самозапошљавање, одржавање запослености и економску подршку у 2016. години
27. Јавни позив послодавцима и инвалидима за субвенције за запошљавање и самозапошљавање инвалида у 2017. години
28. Јавни позив послодавцима, инвалидима и инавалидским организацијама за субвенције за запошљавање, самозапошљавање и економску подршку инвалида у 2018. години
29. Статистички билтен_Анкета о радној снази 2018, Републички завод за статистику
30. Статистички билтен_Плате, запосленост и незапосленост 2018, Републички завод за статистику
31. Билтен_статистички преглед 2018, Завод за запошљавање
32. Анализа имплементације Стратегије унапређења друштвеног положаја лица са инвалидитетом_Нацрт, Министарство здравља и социјалне заштите
33. Информација о реализацији Стратегије унапређења друштвеног положаја лица са инвалидитетом, Министарство здравља и социјалне заштите
34. Конвенција о правима особа са инвалидитетом, Министарство здравља и социјалне заштите
35. Извјештај о ревизији финансијских извјештаја Јавне установ "Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида" Приједор за период 01.01-31.12.2015. године, ГСРЈС РС
36. Извјештај о статусу датих препорука приликом ревизије финансијских извјештаја Јавне установ "Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида" Приједор за 2015. годину
37. Закон о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању особа са инвалидитетом, Федерација БиХ
38. Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, Република Хрватска

Прилог број 2

Табела 1. Преглед броја запослених и запослених ЛСИ_Узорак_2018. година

РБ	Назив послодавца	2018_Стање на крају године		
		Укупан број запослених	Број запослених ЛСИ	Број запослених ЛСИ_ПУ
1	МРБИЗ	96	5	5
2	МЗСЗ	63	1	0
3	МУП	7014	514	276
4	МУЛС	53	0	0
	Министарства_4	7226	520	281
5	ПУ	863	0	0
6	РУГИП	859	2	0
7	РУИП	415	0	0
	Републичке управе_3	2137	2	0
8	УКЦ РС	2842	208	0
9	Завод "Др М. Зотовић"	873	16	6
10	Завод за запошљавање	335	7	1
11	Фонд ПИО	575	16	13
12	Фонд ЗО	755	7	1
13	ФПРОЗИ	11	0	0
	Јавне установе_6	5391	254	21
14	Град БАЊА ЛУКА	740	43	27
15	Град ПРИЈЕДОР	282	12	0
16	Град ДОБОЈ	299	7	0
17	Град БИЈЕЉИНА	409	10	10
18	Град ТРЕБИЊЕ	239	3	3
19	Општина Мркоњић Град	76	1	0
20	Општина Дервента	101	3	3
21	Општина Козарска Дубица	111	9	9
22	Општина НЕВЕСИЊЕ	102	0	0
23	Општина ПРЊАВОР	164	18	14
24	Општина УГЉЕВИК	107	5	5
25	Општина ПАЛЕ	84	0	0
26	Општина БРОД	99	4	2
	ЈЛС_13	2813	115	73
27	Водовод БАЊА ЛУКА	359	19	15
28	Водовод Приједор	102	7	6
29	Бијељина	263	18	0
30	МХ ЕРС ЗП Електрокрајина	1920	182	73
31	МХ ЕРС ЗП Електро-Херцеговина	378	27	0
	Јавна предузећа_5	3022	253	94
	УКУПНО ЈС_31	20.589	1.144	469
	Министарства_4	7.226	520	281
	РУ_3	2.137	2	0
	ЈУ_6	5.391	254	21
	ЈЛС_13	2.813	115	73
	ЈП_5	3.022	253	94
100	Послодавци_ПС	3.256		245
131	Укупно_ПС и ЈС	23.845		714

Извор: Попуњени упитници по захтјеву ГСРЈС

Табела 2. Преглед броја запослених и запослених ЛСИ_јули 2018_ Узорак ПС

РБ	Назив послодавца	Захтјев за поврат доприноса:			Датум исплате по захтјеvu	Износ уплате посебног допр. /датум рјешења о ослобађању	Укупан број запослених	Број запослених ЛСИ
		Датум пријема	Плата за мјесец	Износ за поврат				
1	Послодавац 1	20.07.2018.	5	265,71	23.07.2018	0	1	1
2	Послодавац 2	30.07.2018	5	273,83	31.07.2018		1	1
3	Послодавац 3	09.07.2018 24.07.2018	5 6	527,08	10.07.2018 25.07.2018		1	1
4	Послодавац 4	05.07.2018	4 5 6	658,64	06.07.2018		3	1
5	Послодавац 5	02.07.2018	5	263,54	03.07.2018		3	1
6	Послодавац 6	17.07.2018	6	5.196,95	18.07.2018		62	14
7	Послодавац 7	03.07.2018	4 5 6	806,88	04.07.2018		3	1
8	Послодавац 8	02.07.2018	5	439,24	06.07.2018	188,16	244	4
9	Послодавац 9	02.07.2018	4	618,41	03.07.2018	5,22	6	1
10	Послодавац 10	02.07.2018	4	263,59	03.07.2018	0,17	1	1
11	Послодавац 11	06.07.2018	5	1.584,12	09.07.2018	142,43	128	5
12	Послодавац 12	06.07.2018	4 5 6	1.017,24	09.07.2018	5,52	2	1
13	Послодавац 13	16.07.2018	4 5 6	1.380,80	18.07.2018	9,76	5	2
14	Послодавац 14	04.07.2018	4 5 6	870,12	05.07.2018		2	1
15	Послодавац 15	04.07.2018	4 5 6	790,62	05.07.2018		1	1
16	Послодавац 16	04.07.2018	4 5 6	1.317,72	05.07.2018		3	1
17	Послодавац 17	10.07.2018	5	263,53	11.07.2018		1	1
18	Послодавац 18	06.07.2018	5	268,89	09.07.2018		1	1
19	Послодавац 19	18.07.2018	4 5 6	790,62	19.07.2018		1	1
20	Послодавац 20	09.07.2018	6	263,54	10.07.2018		1	1
21	Послодавац 21	23.07.2018	4 5 6	1.280,55	24.07.2018		3	1
22	Послодавац 22	23.07.2018	4 5 6	812,70	24.07.2018		1	1
23	Послодавац 23	23.07.2018	4 5 6	2.695,83	24.07.2018		5	1
24	Послодавац 24	23.07.2018	4 5 6	673,00	24.07.2018		11	1
25	Послодавац 25	27.07.2018	3 4	3.604,75	30.07.2018		10	5
26	Послодавац 26	24.07.2018	6	1.975,57	25.07.2018		7	7
27	Послодавац 27	30.07.2018	4 5 6	657,60	31.07.2018	9,29	5	1
28	Послодавац 28	20.07.2018	4 5 6	2.261,07	27.07.2018		2	1
29	Послодавац 29	19.07.2018	4 5 6	952,20	20.07.2018		4	1
30	Послодавац 30	13.07.2018	4 5 6	722,37	17.07.2018	5	2	1
31	Послодавац 31	05.07.2018	4	2.424,12	09.07.2018		17	9
32	Послодавац 32	23.07.2018	6	19.700,55	31.07.2018	1573,73	924	38

33	Послодавац 33	02.07.2018	4 5 6	788,04	03.07.2018.	156,43	226	1
34	Послодавац 34	02.07.2018	5	263,53	03.07.2018	1,9	5	1
35	Послодавац 35	02.07.2018	5	213,43	03.07.2018	0	2	1
36	Послодавац 36	02.07.2018	4	220,05	03.07.2018	0	1	1
37	Послодавац 37	02.07.2018	5	510,43	03.07.2018	0	2	2
38	Послодавац 38	02.07.2018	4	618,41	03.07.2018	5,22	7	1
39	Послодавац 39	02.07.2018	4	263,59	03.07.2018	0	1	1
40	Послодавац 40	02.07.2018	5	263,54	03.07.2018	0	3	1
41	Послодавац 41	02.07.2018	7	122	03.07.2018	0	1	1
42	Послодавац 42	02.07.2018	5	317,4	03.07.2018	2,26	1	1
43	Послодавац 43	02.07.2018	4 5	487,07	03.07.2018	56,1	55	1
44	Послодавац 44	02.07.2018	4	605,64	03.07.2018	0	14	4
45	Послодавац 45	02.07.2018	4 5	326,33	03.07.2018	1,96	4	1
46	Послодавац 46	03.07.2018	4 5 6	1320	04.07.2018	0	4	1
47	Послодавац 47	03.07.2018	4 5 6	790,39	04.07.2018	0,64	2	1
48	Послодавац 48	03.07.2018	1 2 3	790,59	06.07.2018	0	3	1
49	Послодавац 49	03.07.2018	6	263,54	04.07.2018	0	1	1
50	Послодавац 50	03.07.2018	5	213,43	04.07.2018	0,65	1	1
51	Послодавац 51	03.07.2018	4 5 6	367,83	04.07.2018	0	1	1
52	Послодавац 52	03.07.2018	5	280	04.07.2018	0	1	1
53	Послодавац 53	03.07.2018	5	263,54	04.07.2018	0	2	1
54	Послодавац 54	03.07.2018	4 5 6	790,62	06.07.2018	0	2	1
55	Послодавац 55	03.07.2018	6	217,47	04.07.2018	11,56	11	1
56	Послодавац 56	03.07.2018	5	317,4	04.07.2018	0	1	1
57	Послодавац 57	30.07.2018	4 5 6	797,13	31.07.2018,		1	1

58	Послодавац 58	30.07.2018	6	484,33	31.07.2018	1,94	4	2
59	Послодавац 59	30.07.2018	5	268,15	31.07.2018	0	5	1
60	Послодавац 60	30.07.2018	6	263,54	31.07.2018	0	1	1
61	Послодавац 61	30.07.2018	6	327,27	31.07.2018	10,16	7	1
62	Послодавац 62	30.07.2018	4 5 6	837,24	31.07.2018	0,85	1	1
63	Послодавац 63	30.07.2018	4 5 6	1149,24	31.07.2018	0	8	1
64	Послодавац 64	30.07.2018	4 5 6	952,2	31.07.2018	0	2	1
65	Послодавац 65	30.07.2018	5	273,83	31.07.2018	0	2	1
66	Послодавац 66	30.07.2018	5 6 7	799,53	02.08.2018	0	1	1
67	Послодавац 67	30.07.2018	4	266,51	31.07.2018	0	1	1
68	Послодавац 68	30.07.2018	4 5 6	657,6	31.07.2018	0	5	1
69	Послодавац 69	30.07.2018	6	226,89	31.07.2018	0	2	1
70	Послодавац 70	30.07.2018	4 5 6	1287	31.07.2018	0,65	2	1
71	Послодавац 71	30.07.2018	5	269,25	31.07.2018	0	1	1
72	Послодавац 72	30.07.2018	4 5 6	329,43	31.07.2018	32,5	35	1
73	Послодавац 73	30.07.2018	4 5 6	1466,32	31.07.2018	11,18	17	2
74	Послодавац 74	30.07.2018	6	263,54	02.08.2018	6,15	7	1
75	Послодавац 75	30.07.2018	4 5 6	1032	31.07.2018	0	1	1
76	Послодавац 76	30.07.2018	4 5 6	1608,96	31.07.2018	2,27	2	1
77	Послодавац 77	30.07.2018	4 5 6	790,62	01.08.2018	2,59	5	1
78	Послодавац 78	30.07.2018	4 5 6	1280,52	31.07.2018	0	2	1
79	Послодавац 79	30.07.2018	4 5 6	1.862,57	01.08.2018	0	4	1
80	Послодавац 80	30.07.2018	4 5 6	800,20	01.08.2018	0	1	1
81	Послодавац 81	30.07.2018	4 5 6	639,96	31.07.2018	1,94	4	1
82	Послодавац 82	31.07.2018	6	267,10	02.08.2018	1,95	1	1

83	Послодавац 83	31.07.2018	4 5 6	790,62	01.08.2018	1,96	1	1
84	Послодавац 84	31.07.2018	4 5 6	795,00	01.08.2018	1,97	2	1
85	Послодавац 85	31.07.2018	4 5 6	790,59	01.08.2018	1,98	3	1
86	Послодавац 86	31.07.2018	4 5 6	795,96	01.08.2018	1,99	1	1
87	Послодавац 87	31.07.2018	5	263,54	01.08.2018	1,1	1	1
88	Послодавац 88	31.07.2018	4 5 6	801,90	01.08.2019.	1,101	1	1
89	Послодавац 89	31.07.2018	4 5 6	790,62	20.08.2018	1,102	1	1
90	Послодавац 90	31.07.2018	4 5 6	790,62	01.08.2018		6	1
91	Послодавац 91	31.07.2018	4 5 6	1.526,85	01.08.2018		131	1
92	Послодавац 92	31.07.2018	4 5 6	705,93	01.08.2018		5	1
93	Послодавац 93	31.07.2018	5	1.240,65	17.07.2018		8	4
94	Послодавац 94	31.07.2018	4 5 6	952,10	01.08.2018		11	1
95	Послодавац 95	31.07.2018	6	213,43	01.08.2018		29	1
96	Послодавац 96	31.07.2018	4 5 6	1.359,87	07.08.2018		3	1
97	Послодавац 97	16.07.2018.	5	8.388,35	31.07.2018.	1044	371	18
98	Послодавац 98	20.07.2018.	6	8.247,47	23.07.2018.		27	22
99	Послодавац 99	10.07.2018.	6	4.128,01	11.07.2018.		163	10
100	Послодавац 100	24.05.2018.	1 2 3 4	24.782,06	27.06.2018.	1406	558	14
	СВЕУКУПНО 1-100			142.800		4.709	3.256	245

Извор: Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида

Табела 3. Преглед броја запослених и запослених ЛСИ_јули 2017_ Узорак ПС

РБ	Подносилац захтјева Назив послодавца	Захтјев за поврат доприноса	Плата за мјесец /годину :	Износ за поврат	Датум исплате по захтјеву	Износ уплате посебног допр. /датум рјешења о ослобађању	Укупан број запослених лица	Број запослених ЛСИ
		Датум пријема						
1	Послодавац 1	03,07,2017	5	262,55	05,07,2017	0,00	1	1
2	Послодавац 2	03,07,2017	3	259,32	05,07,2017	0,00	3	1
3	Послодавац 3	03,07,2017	5	468,71	05,07,2017	0,00	2	2
4	Послодавац 4	03,07,2017	4 5 6	647,41	07.07.2017	0,00	3	1
5	Послодавац 5	03,07,2017	5	260,75	05,07,2017	0,00	3	1
6	Послодавац 6	03,07,2017	5	260,75	05,07,2017	0,00	2	1
7	Послодавац 7	03,07,2017	5	213,43	05,07,2017	0,00	8	1
8	Послодавац 8	03,07,2017	5	4.526,26	05,07,2017	0,00	58	13
9	Послодавац 9	03,07,2017	4	796,27	05,07,2017	0,83	95	3
10	Послодавац 10	03,07,2017	4 5 6	806,85	05,07,2017	0,00	3	1
11	Послодавац 11	03,07,2017	5	217,30	05,07,2017	149,52	228	2
12	Послодавац 12	03,07,2017	4	426,86	05,07,2017	15,18	6	1
13	Послодавац 13	03,07,2017	4	267,30	05,07,2017	0,00	2	1
14	Послодавац 14	03,07,2017	4 5	3.097,43	10,07,2017	138,66	131	5
15	Послодавац 15	03,07,2017	5	290,54	05,07,2017	0,00	10	1
16	Послодавац 16	04,07,2017	4 5 6	1.014,27	11,07,2017	1,83	2	1
17	Послодавац 17	04,07,2017	4 5 6	1.339,68	07,08,2017	0,00	8	2
18	Послодавац 18	04,07,2017	4 5 6	1.247,70	07,07,2017	0,00	8	2
19	Послодавац 19	04,07,2017	4 5 6	870,12	05,07,2017	0,00	2	1
20	Послодавац 20	04,07,2017	4 5 6	789,02	05,07,2017	0,00	1	1
21	Послодавац 21	04,07,2017	4 5 6	789,02	05,07,2017	0,00	2	1
22	Послодавац 22	04,07,2017	6	265,71	05,07,2017	0,00	1	1
23	Послодавац 23	04,07,2017	4	262,54	05,07,2017	0,00	1	1
24	Послодавац 24	04,07,2017	4 5	537,76	05,07,2017	0,00	1	1
25	Послодавац 25	04,07,2017	4 5 6	914,05	10,07,2017	18,68	20	1
26	Послодавац 26	31,07,2017	4	152,40	11,08,2017	8,21	11	1
27	Послодавац 27	31,07,2017	6	454,11	02,08,2017	39,26	16	1
28	Послодавац 28	31,07,2017	4 5 6	615,66	02,08,2017	0,00	2	1
29	Послодавац 29	31,07,2017	4 5	523,32	02,08,2017	0,00	1	1

30	Послодавац 30	31,07,2017	4 5 6	798,60	02,08,2017	0,00	1	1
31	Послодавац 31	31,07,2017	6	265,72	04,08,2017	0,00	1	1
32	Послодавац 32	31,07,2017	4 5 6	820,34	02,08,2017	207,42	250	1
33	Послодавац 33	31,07,2017	4 5 6	788,04	04,08,2017	26,39	22	1
34	Послодавац 34	31,07,2017	4 5 6	884,82	02,08,2017	17,86	19	1
35	Послодавац 35	31,07,2017	4 5 6	641,26	02,08,2017	0,00	3	1
36	Послодавац 36	31,07,2017	4 5 6	1.280,58	02,08,2017	0,00	3	1
37	Послодавац 37	31,07,2017	4 5 6	791,34	02,08,2017	0,00	1	1
38	Послодавац 38	31,07,2017	4 5 6	1.608,96	02,08,2017	0,00	2	1
39	Послодавац 39	31,07,2017	4 5 6	640,29	02,08,2017	0,00	11	1
40	Послодавац 40	31,07,2017	6	161,39	18,08,2017	0,00	63	1
41	Послодавац 41	31,07,2017	1	8.093,48	02,08,2017	0,00	45	23
42	Послодавац 42	31,07,2017	4 5 6	899,61	07,08,2017	0,00	2	1
43	Послодавац 43	31,07,2017	3 4	4.520,28	02,08,2017	0,00	14	6
44	Послодавац 44	31,07,2017	6	1.756,75	02,08,2017	0,80	8	8
45	Послодавац 45	31,07,2017	4 5 6	1.382,19	03,08,2017	0,00	5	1
46	Послодавац 46	31,07,2017	4 5 6	623,88	02,08,2017	2,72	7	1
47	Послодавац 47	31,07,2017	4 5 6	922,32	07,08,2017		3	1
48	Послодавац 48	31,07,2017	4 5 6	2.224,98	02,08,2017		4	1
49	Послодавац 49	31,07,2017	4 5 6	623,85	02,08,2017		4	1
50	Послодавац 50	31,07,2017	4 5 6	617,31	02,08,2017	4,58	2	1
51	Послодавац 51	28.06.2017	4	2.461,91	11.07.2017		16	9
52	Послодавац 52	05.07.2017	05/17	19.190,97	17.07.2017	1603,09	1.005	39
53	Послодавац 53	28.6.2018	04/2018	8.263,46	29.6.2018	1080,12	373	18
54	Послодавац 54	26.7.2017	6	8.926,97	31,07,2017		33	27
55	Послодавац 55	30.11.2017	10 11 12	12.349,63	1.3.2018		160	12
56	Послодавац 56	21.12.2017	4 5 6	12.578,74	25.1.2019	1406,09	558	15
	СВЕУКУПНО 1-56			116.697,76		4.721,24	3.246	226

Извор: Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида

Прилог број 3

Табела 1. Преглед послодаваца који су доставили обрасце ЕИ-1 и ЕИ-2

РБ	Назив институције	2016		2017		2018	
		ДА/НЕ		ДА/НЕ		ДА/НЕ	
		ЕИ-1	ЕИ-2	ЕИ-1	ЕИ-2	ЕИ-1	ЕИ-2
1	Министарство рада и борачко-инвалидске заштите	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ
2	Министарство здравља и социјалне заштите	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ
3	Министарство унутрашњих послова	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ
4	Министарство управе и локалне самоуправе	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ
5	Пореска управа	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ
6	РУГИП	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ
7	Републичка управа за инспекцијске послове	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ
8	Завод за запошљавање	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ
9	Фонд ПИО	ДА	ДА	ДА	ДА	НЕ	НЕ
10	Фонд ЗО	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ
11	Фонд за професионалну рехабилитацију и	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ
12	УКЦ РС	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ
13	Завод за физикалну медицину и рехабилитацију "Др Мирослав Зотовић"	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ
14	Град БАЊА ЛУКА	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ
15	Град ПРИЈЕДОР	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ
16	Град ДОБОЈ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ
17	Град БИЈЕЉИНА	НЕ	ДА	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ
18	Град ТРЕБИЊЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ
19	Општина Мркоњић Град	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ
20	Општина Дервента	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ
21	Општина Козарска Дубица	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ
22	Општина НЕВЕСИЊЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ
23	Општина ПРЊАВОР	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ
24	Општина УГЉЕВИК	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ
25	Општина ПАЛЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ
26	Општина Брод	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ
27	Водовод БАЊА ЛУКА	НЕ	НЕ	ДА	НЕ	НЕ	НЕ
28	Водовод Приједор	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ
29	Водовод и канализација Бијељина	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ
30	МХ ЕРС ЗП Електрoкpајина	НЕ	ДА	НЕ	ДА	НЕ	НЕ
31	МХ ЕРС ЗП Електрo-Херцеговина	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ
	Укупно	1	3	2	2	0	0

Извор: Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида

Прилог број 4

Образац пријаве/одјаве уплате доприноса ПД 3100

* Иако још увијек није могуће електронско подношење пријава, дугма "Submit Form" преноси нама функцију!

Република Српска Министарство финансија Пореска управа		Образац ПД3100 Пријава/Промјена/Одјава уплате доприноса		Бар Код	
--	--	---	--	---------	--

Одјељак 1 - Подаци о уплати доприноса

1) ЛИБ	<input type="text"/>	4) Врста пријаве <input type="checkbox"/> пријава уплате доприноса <input type="checkbox"/> одјава уплате доприноса	6) Датум подношења пријаве <input type="text"/> /20 <input type="text"/>
2) Назив уплатиоца доприноса	<input type="text"/>	5) Тип пријаве <input type="checkbox"/> ОСНОВНА <input type="checkbox"/> ИЗМЈЕНЛЈИВА	7) Шифра општине у којој се обавља дјелатност <input type="text"/>
3) Адреса:	<input type="text"/>	8) Телефон:	<input type="text"/>
		9) Е-маил:	<input type="text"/>

Одјељак 2 - Подаци о обављачу доприноса

1	ЛИБ (или ЛИБ за странце)	<input type="text"/>
2	Презиме и име	<input type="text"/>
3	Презиме по рођењу/дјевојачко презиме	<input type="text"/>
4	Датум рођења	<input type="text"/>
5	Пол	Мушки: <input type="checkbox"/> Женски: <input type="checkbox"/>
6	Адреса пребивалишта	<input type="text"/>
7	Општина пребивалишта	<input type="text"/>
8	Контакт адреса (Уписати ако се разликује од пребивалишта)	Улица и број: <input type="text"/> Пошт. број: <input type="text"/> Мјесто: <input type="text"/>
9	Е-маил:	<input type="text"/>
10	Стручна спрема	<input type="text"/>
11	Извољен по члану 32. Закона о пензијском и инвалидском осигурању	НЕ: <input type="checkbox"/> ДА: <input type="checkbox"/>
12	Извољен по Члану 21. Закона о професионалној рекавалитацији оспособљавању и запошљавању извољених	НЕ: <input type="checkbox"/> ДА: <input type="checkbox"/>

Одјељак 3 - Подаци о основу за уплату доприноса

1	Датум пријаве/одјаве/промјене	<input type="text"/>
2	Основ обавезе плаћања доприноса	<input type="text"/>
3	Датум радно пријаве обавезника доприноса	Сати: <input type="text"/> Минута: <input type="text"/>
4	Зачинство	<input type="text"/>
5	Стручна спрема за радно мјесто	<input type="text"/>
6	Допунски рад	НЕ: <input type="checkbox"/> ДА: <input type="checkbox"/>
7	Предвиђена основна за уплату доприноса	<input type="text"/>
8	Стаж са увећаним трајањем	Радно мјесто: <input type="text"/> Стопан увећања: 12/ <input type="text"/>

Одјељак 4 - Овјера

Подносилац пријаве		Овјера Пореске управе	
Изјава: Под моралном, материјалном и кривичном одговорношћу, изјављујем да су сви унесени подаци у овој пријави потпуно тачни и вјеродостојни.		5) Датум пријема:	
3) Презиме и име обављаченог лица:	4) М.П.	6) Презиме и име пореског службеника:	
2) Потпис обављаченог лица:		7) Потпис пореског службеника:	
3) Датум овјере:			

Извор: Пореска управа

Прилог број 5

Табела 1. Показатељи запослености у периоду 2016-2018_Узорак ЈС

РБ	Назив институције/послодавца	Укупан број запослених (стање на 31.12)			Број запослених ЛСИ (стање на 31.12)			Број запослених ЛСИ_ПУ (стање на 31.12)		
		2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
1	МРБИЗ	95	94	96	5	5	5	5	5	5
2	МЗСЗ	62	62	63	1	1	1	0	0	0
3	МУП	6759	6903	7014	531	528	514	289	286	276
4	МУЛС	49	50	53	0	0	0	0	0	0
5	ПУ	860	869	863	12	0	0	0	0	0
6	РУГИП	846	843	859	2	2	2	0	0	0
7	РУИП	377	402	415	0	0	0	0	0	0
8	УКЦ РС	2614	2627	2842	191	198	208	0	0	0
9	Завод "Др М. Зотовић"	825	827	873	11	12	16	6	6	6
10	Завод за запошљавање	299	301	335	6	6	7	0	0	1
11	Фонд ПИО	593	573	575	18	16	16	14	13	13
12	Фонд ЗО	713	724	755	7	7	7	1	1	1
13	ФОНД ПРЗИ	9	9	11	0	0	0	0	0	0
14	Град БАЊА ЛУКА	655	707	740	43	43	43	28	29	27
15	Град ПРИЈЕДОР	251	264	282	13	13	12	0	0	0
16	Град ДОБОЈ	300	297	299	7	7	7	0	0	0
17	Град БИЈЕЉИНА	381	389	409	9	10	10	9	10	10
18	Град ТРЕБИЊЕ	297	250	239	6	5	3	6	5	3
19	Општина Мркоњић Град	82	75	76	2	2	1	0	0	0
20	Општина Дервента	99	100	101	3	2	3	3	2	3
21	Општина Козарска Дубица	116	110	111	8	9	9	8	9	9
22	Општина НЕВЕСИЊЕ	94	96	102	0	0	0	0	0	0
23	Општина ПРЊАВОР	157	159	164	18	18	18	14	14	14
24	Општина УГЉЕВИК	113	111	107	5	5	5	5	5	5
25	Општина ПАЛЕ	83	84	84	0	0	0	0	0	0
26	Општина БРОД	105	98	99	5	4	4	3	2	2
27	Водовод БАЊА ЛУКА	339	344	359	20	19	19	15	15	15
28	Водовод Приједор	111	110	102	8	8	7	6	6	6
29	ВиК Бијељина	221	229	263	15	16	18	0	0	0
30	МХ ЕРС ЗП Електрoкpајина	1825	1822	1920	196	187	182	71	70	73
31	МХ ЕРС ЗП Електpо-Херцеговина	362	372	378	29	28	27	0	0	0
	УКУПНО/Пpосјек	19.692	19.901	20.589	1.171	1.151	1.144	483	478	469

Извор: Попуњени упитници по захтјеву ГСРЈС

Прилог број 6

Табела 1. Показатељи запошљавања нових лица у периоду 2016-2018_Узорак_ЈС

РБ	Назив институције/послодавца	Број новозапослених у току године			Број новозапослених ЛСИ			Број новозапослених ЛСИ_ПУ		
		2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
1	МРБИЗ	8	1	3	0	0	0	0	0	0
2	МЗСЗ	6	3	10	0	0	0	0	0	0
3	МУП	333	247	323	13	14	11	1	0	0
4	МУЛС	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	ПУ	159	199	176	0	0	3	0	0	0
6	РУГИП	52	31	82	0	0	0	0	0	0
7	РУИП	34	37	20	0	0	0	0	0	0
8	УКЦ РС	122	181	363	0	0	0	0	0	0
9	Завод "Др М. Зотовић"	72	55	105	0	0	0	0	0	0
10	Завод за запошљавање	24	14	50	0	0	1	0	0	0
11	Фонд ПИО	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Фонд ЗО	85	45	52	0	0	0	0	0	0
13	ФОНД ПРЗИ	0	0	2	0	0	0	0	0	0
14	Град БАЊА ЛУКА	25	38	31	3	1	1	0	0	0
15	Град ПРИЈЕДОР	2	13	18	0	0	0	0	0	0
16	Град ДОБОЈ	106	90	115	1	0	0	0	0	0
17	Град БИЈЕЉИНА	39	16	24	0	1	0	0	1	0
18	Град ТРЕБИЊЕ	78	5	3	0	0	0	0	0	0
19	Општина Мркоњић Град	9	2	11	0	0	0	0	0	0
20	Општина Дервента	6	13	10	0	0	1	0	0	1
21	Општина Козарска Дубица	4	7	9	0	1	0	0	1	0
22	Општина НЕВЕСИЊЕ	8	5	12	0	0	0	0	0	0
23	Општина ПРЊАВОР	7	11	10	2	0	0	1	0	0
24	Општина УГЉЕВИК	0	0	2	0	0	0	0	0	0
25	Општина ПАЛЕ	3	5	3	0	0	0	0	0	0
26	Општина БРОД	12	9	9	0	0	0	0	0	0
27	Водовод БАЊА ЛУКА	14	14	25	0	0	1	0	0	1
28	Водовод Приједор	6	1	1	0	0	0	0	0	0
29	ВиК Бијељина	20	20	43	0	1	0	0	0	0
30	МХ ЕРС ЗП Електрoкpајина	120	63	171	0	0	1	1	0	3
31	МХ ЕРС ЗП Електрo-Херцеговина	3	16	10	0	0	0	0	0	0
	УКУПНО	1.357	1.141	1.693	19	18	19	3	2	5

Извор: Попуњени упитници по захтјеву ГСРЈС

Прилог број 7

Табела 1. Упоредни преглед прихода и поврата доприноса

РБ	Година	Приход Фонда	Поврат доприноса	Разлика
1	2013	4.041.049	2.583.806	1.457.243
2	2014	4.508.259	2.993.709	1.514.550
3	2015	4.187.197	3.061.618	1.125.579
4	2016	4.317.145	3.587.443	729.702
5	2017_к	4.505.108	3.799.117	705.991
6	2018_к ³³	4.949.595	4.056.810	892.785

Извор: Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида

³³ Износи кориговани за уплату обавеза из ранијег периода

Прилог број 8

Табела 1. Наплата и употреба средстава посебног доприноса за запошљавање ЛСИ у периоду 2015-2018

РБ	ОПИС ПОЗИЦИЈЕ	Број послодаваца		Број ЛСИ		Наплаћена/Исплаћена средства у години:			
		2015	2018	2015	2018	2015	2016	2017	2018
1	Износ посебног доприноса					4.187.197	4.312.834	4.501.109	4.949.595
1.1	Послодавци/обвезници по чл. 26 тачка 2 Закона								
1.2	Послодавци/обвезници по чл. 27 тачка 2 Закона								
II	РАСПОРЕЂЕНА СРЕДСТВА					3.587.048	4.241.128	4.205.617	4.338.685
1	Рехабилитација и оспособљавање	1	1	27	27	180.000	204.000	204.000	180.000
2	Средства за стимулансе_укупно					3.407.048	4.037.128	4.001.617	4.158.685
2.1	Поврат доприноса на плате запослених ЛСИ	747	838	1.060	1.170	3.061.618	3.587.443	3.799.117	4.056.810
2.2	Стимуланс за нова запошљавања ЛСИ	36	22	38	24	93.430	121.185	146.500	101.875
2.2.1	Нова запошљавања ЛСИ код послодаваца	10	11	12	13	25.100	49.000	96.000	52.000
2.2.2	Нова samozапошљавања ЛСИ	26	11	26	11	68.330	72.185	50.500	49.875
2.3	Одрживост запослености ЛСИ	2	0	2	0	2.000	76.000	56.000	0
2.4	Посебни стимуланси (појаснити садржај)	0	0	0	0	0	0	0	0
2.5	Економска подршка	10	0	158	0	250.000	252.500	0	0

Извор: Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида

Прилог број 9

Табела 1. Структура послодаваца на поврату доприноса_Узорак ПС

	БРОЈ			% ЛСИ у укупно запосленима	% Структура			% Структура_КУМУЛАТИВ		
	Послодаваца	Укупно запослених	Запослених ЛСИ		послодаваца	запослених	запослених ЛСИ	послодаваца	запослених	запослених ЛСИ
УКУПНО	100	3.256	245	7,52	100	100	100	100	100	100
са 1 запосленим	33	33	33	100,00	33	1	13	33	1	13
са 2-3 запослених	25	59	26	44,07	25	2	11	58	3	24
Укупно 1-3 запослена	58	92	59	64,13	58	3	24	58	3	24
са 4 до 10 запослених	23	130	38	29,23	23	4	16	81	7	39
са 11 до 99 запослених	11	289	57	19,72	11	9	23	92	16	62
са преко 100 запослених	8	2.745	91	3,32	8	84	37	100	100	100
5 послодаваца са преко 100 запосленим	5	2.144	85	3,96	5	66	35			

Извор: Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида

Прилог број 10

Табела 1. Мјесечна динамика поврата доприноса_2017 и 2018. година

РБ	МЈЕСЕЦ	Износ	
		2017	2018
1	ЈАНУАР	307.304	452.553
2	ФЕБРУАР	339.088	210.894
3	МАРТ	287.061	293.035
4	АПРИЛ	344.742	442.021
5	МАЈ	334.287	341.188
6	ЈУНИ	179.137	237.077
7	ЈУЛИ	478.801	512.477
8	АВГУСТ	313.294	274.376
9	СЕПТЕМБАР	189.267	140.387
10	ОКТОБАР	508.164	592.150
11	НОВЕМБАР	268.645	292.926
12	ДЕЦЕМБАР	249.328	267.726
	УКУПНО	3.799.117	4.056.810
	Просјек	316.593,11	338.067,50
	Јули_број захтјева/послодаваца	543	525

Извор: Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида

Прилог број 12

Табела 1. Број корисника средстава подршке/стимуланса за запошљавање ЛСИ у периоду 2015-2018

РБ		ОПИС ПОЗИЦИЈЕ	Број ЛСИ корисника подршке (по годинама, облицима и изворима финансирања)											
			2015			2016			2017			2018		
			Укупно	Из ПД	из Буџета	Укупно	Из ПД	из Буџета	Укупно	Из ПД	из Буџета	Укупно	Из ПД	из Буџета
		УКУПНО	139	139		180	34	146	63		63	24		24
1	K1	Нова запошљавања код послодаваца	11	11		17	12	5	24		24	13		13
2	K2	Нова самозапошљавања	19	19		19	17	2	7		7	9		9
3	K3	Одрживост запослености	2	2		38		38	28		28	0		
4	K4	Економска подршка	100	100		101		101	0			0		
5	K5	Нова самозапошљавања у комерцијалим пољ. газдинствима	7	7		5	5		4		4	2		2

Извор: Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида

Прилог број 13

Табела 1. Трајање поступака додјеле стимуланса по ЈП из средстава буџета РС

АКЦИОНИ ПЛАН ВЛАДЕ РС	АП 2014					АП 2015					УКУПНО ПО АКЦИОНИМ ПЛАНОВИМА и ЈП				РЕАЛИЗАЦИЈА ЈП УКУПНО	
	ЈП 2016					ЈП 2017					АП 2014 ЈП 2016		АП 2015 ЈП 2017			
ИСПЛАТА у ФИН. ГОДИНИ ФОНДА	Исплата у 2016		Исплата у 2017		Ук.	2017		2018		Ук.						
	износ	број ЛСИ	износ	број ЛСИ	број	износ	бр. ЛСИ	износ	бр. ЛСИ		износ	бр. ЛСИ	износ	бр. ЛСИ	износ	бр. ЛСИ
ЗАПОШЉАВАЊЕ	20.000,00	5	44.000,00	11	16	52.000,00	13	52.000,00	13	26	64.000	16	104.000	26	168.000	42
САМОЗАПОШЉАВАЊЕ	9.000,00	2	4.500,00	1	3	30.000,00	6	41.875,00	9	15	13.500	3	71.875	15	85.375	18
ОДРЖИВОСТ	76.000,00	38	56.000,00	28	66					0	132.000	66	0	0	132.000	66
ЕК. ПОДРШКА	252.500,00	101			101					0	252.500	101	0	0	252.500	101
САМ.КОМ.ГАЗДИНСТВА					0	16.000,00	4	8.000,00	2	6	0	0	24.000	6	24.000	6
УКУПНО	357.500,00	146	104.500,00	40	186	98.000,00	23	101.875,00	24	47	462.000,00	186	199.875,00	47	661.875,00	233

Извор: Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида

Прилог број 14

Табела 1. Реализација ЈП МРБИЗ и Фонда за запошљавање ЛСИ из буџета РС

РБ		Објављени ЈП		Број корисника по ЈП											
		Укупан износ		Укупно		К1		К2		К3		К4		К5	
		ЈП	РЈП	ЈП	РЈП	ЈП	РЈП	ЈП	РЈП	ЈП	РЈП	ЈП	РЈП	ЈП	РЈП
1	2016	500.000	462.000	167	186	25	16	35	3	50	66	57	101	0	0
2	2017	198.000	199.875	47	47	25	26	10	15	0	0	0	0	12	6
3	2018	337.500	353.500	101	120	25	18	16	10	0	0	55	91	5	1
	УКУПНО	1.035.500	1.015.375	315	353	75	60	61	28	50	66	112	192	17	7

Извор: Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида

Прилог број 15

Табела 1. Реализација ЈП у 2018. години по фазама поступка

РБ		БРОЈ				ИЗНОС		
		По ЈП	Захтјеви	Одобрено	Реализовано	ЈП	Одобрено	Реализовано
	Укупно	101	140	127	120		386.500	353.500
1	К1	25	28	19	18	100.000	76.000	72.000
2	К2	16	18	15	10	80.000	75.000	50.000
3	К4	55	91	91	91	137.500	227.500	227.500
4	К5	5	3	2	1	20.000	8.000	4.000

Извор: Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида