

Незапослени има право на новчану накнаду у случају престанка радног односа или престанка обавезног осигурања, по основу:

1) престанка радног односа отказом од стране послодавца, у складу са прописима о раду, и то: ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, у складу са законом, осим лица која су се, у складу са одлуком Владе о утврђивању програма решавања вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања и припреме за приватизацију, својевољно определила за новчану накнаду или посебну новчану накнаду – у већем износу од висине отпремнине утврђене Законом о раду, као и ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2) престанка радног односа на одређено време, привремених и повремених послова, пробног рада;

3) престанка функције изабраних, именованих и постављених лица, ако није остварено право на мировање радног односа или накнаду плате, у складу са законом;

4) преноса оснивачких права власника, односно члана привредног друштва;

5) отварања стечаја, покретања ликвидационог поступка и у другим случајевима престанка рада послодавца, у складу са законом;

6) премештаја брачног друга, у складу са посебним прописима и

7) престанка радног односа у иностранству, у складу са законом, односно међународним споразумом.

Незапослени коме је радни однос, односно осигурање престало његовом вољом или кривицом, односно ако је радни однос престао својевољним опредељивањем за отпремнину, новчану накнаду или посебну новчану накнаду по одлуци Владе о утврђивању програма решавања вишка запослених, у већем износу од висине отпремнине утврђене Законом о раду, може остварити право на новчану накнаду ако поново испуни услове којим стиче право на новчану накнаду у складу са овим законом.

Новчана накнада припада незапосленом од првог дана од дана престанка обавезног осигурања, ако се пријави и поднесе захтев Националној служби у року од 30 дана од дана престанка радног односа или престанка осигурања, а ако поднесе захтев по истеку рока од 30 дана, новчана накнада припада од дана подношења захтева. Право на новчану накнаду нема незапослени који поднесе захтев по истеку времена за које би му право на новчану накнаду припадало, с тим што се у тај рок не рачуна време за које је незапослени по прописима о здравственом осигурању био привремено спречен за рад.

Висина новчане накнаде утврђује се у износу од 50% од основице коју чини просечна зарада, односно плата или накнада зараде незапосленог у последњих 12 месеци који претходе месецу у којем је престао радни однос, односно осигурање. Та накнада у сваком случају не може бити виша од 160% нити нижа од 80% минималне зараде утврђене у складу са прописима о раду за месец у којем се врши исплата новчане накнаде.

Право на новчану накнаду може трајати од три месеца до 12 месеци, у зависности од година стажа осигурања и година живота осигураника. Изузетно, новчана накнада припада незапосленом у трајању од 24 месеца ако незапосленом до испуњења првог услова за остваривање права на пензију, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, недостаје до две године. Корисник новчане накнаде дужан је да се лично јавља Националној служби ради обавештавања о могућностима и условима запослења и посредовања у запошљавању сваких 30 дана, у складу са индивидуалним планом запошљавања. Исплата новчане накнаде се наставља за време: трајања додатног образовања и обуке, у складу са индивидуалним планом запошљавања; привремене спречености за рад утврђене према прописима о здравственом осигурању, али не дуже од 30 дана од дана настанка привремене спречености; као и за време породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада због посебне неге детета, према прописима из области рада или другим прописима којима се регулише одсуство са рада.