

# НАЦРТ ЗАКОНА О РАДНОЈ ПРАКСИ

## I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ И ПОЈМОВИ

### Предмет уређивања

#### Члан 1.

Овим законом уређују се радно ангажовање ограниченог трајања које организује послодавац, а које практиканту омогућава да стекне практично искуство, специфична знања и одговарајуће вештине у одређеном занимању (у даљем тексту: радна пракса), начин стицања практичног искуства, специфичних знања и одговарајућих вештина кроз радну праксу, као и права, обавезе и одговорности послодавца и практиканта.

Сви појмови употребљени у мушком граматичком роду обухватају мушки и женски род лица на које се односе.

### Подручје примене

#### Члан 2.

Одредбе овог закона примењују се на практиканте који обављају радну праксу на територији Републике Србије, код домаћег или страног правног лица, односно предузетника регистрованог на територији Републике Србије (у даљем тексту: послодавац).

Одредбе овог закона примењују се и на практиканте који обављају радну праксу у државним органима, органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, организацијама обавезног социјалног осигурања и јавним службама, ако законом није друкчије одређено.

На практиканта страног држављанина и лица без држављанства који обавља радну праксу код послодавца у складу са овим законом, сходно се примењују одредбе закона којим се уређује запошљавање странаца, односно издавање дозволе за оспособљавање и усавршавање.

### Радна пракса

#### Члан 3.

Радном праксом, у смислу овог закона, сматрају се активности практиканта усмерене на стицање практичног искуства, специфичних знања и одговарајућих вештина за рад у одређеном занимању у циљу унапређења запошљивости, односно стварања могућности за запошљавање и samozapošljavanje.

Одредбе овог закона примењују се и на радне праксе које организује Национална служба за запошљавање као меру активне политике запошљавања.

Радном праксом се не сматра:

- 1) практична настава и професионална пракса која се остварује код послодавца или комбиновано делом у средњој школи, а делом код послодавца, сагласно плану и

- програму наставе и учења, у складу са законом којим се уређују средње образовање и васпитање;
- 2) учење кроз рад код послодавца, које је део средњег стручног образовања и васпитања, у смислу одредаба закона којим се уређује дуално образовање;
  - 3) студентска пракса коју високошколска установа организује у оквиру основних и мастер студија, као део одређеног студијског програма, у складу са законом којим се уређује високо образовање;
  - 4) учење кроз рад код послодавца, које је део модела реализације наставе на студијским програмима у високом образовању, у смислу одредаба закона којим се уређује дуални модел студија у високом образовању;
  - 5) практична настава и практичан рад код послодавца које реализују јавно признати организатори активности образовања одраслих, у складу са законом којим се уређује национални оквир квалификација Републике Србије;
  - 6) приправнички стаж, који је законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова утврђен као услов за рад на одређеном послу или за полагање стручног испита, а који се обавља за занимање у оквиру стечене врсте и нивоа квалификације, заснивањем радног односа или закључивањем уговора о стручном оспособљавању односно другог уговора, у складу са законом;
  - 7) волонтирање, у складу са законом којим се уређује волонтирање.

## **Практикант**

### **Члан 4.**

Практикант, у смислу овог закона, јесте физичко лице до 30 година живота које обавља радну праксу код послодавца у циљу стицања практичног искуства, специфичних знања и одговарајућих вештина за рад у одређеном занимању.

Радну праксу може обављати незапослено лице независно од тога да ли је пријављено на евиденцију незапослених у складу са законом које има најмање 15 година живота и које је стекло најмање основно образовање, а није стекло радно искуство у занимању за које обавља радну праксу.

Лице млађе од 18 година може да буде ангажовано као практикант само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање радне праксе и да обављање радне праксе није штетно за његово здравље.

Радну праксу у организацији Националне службе за запошљавање из члана 3. став 2. овог закона може обављати само незапослено лице на евиденцији Националне службе за запошљавање.

## **Послодавац**

### **Члан 5.**

Послодавац, у смислу овог закона, правно лице, предузетник и представништво или огранак страног правног лица, регистровано на територији Републике Србије код ког се обавља радна пракса и које обезбеђује потребне услове за стицање практичног искуства, специфичних знања и одговарајућих вештина кроз радну праксу.

Послодавац практиканта који радну праксу обавља у државним органима је Република Србија. Права и дужности послодавца у име Републике Србије врши руководилац државног органа, ако посебним законом или другим прописом није друкчије одређено.

Послодавац практиканта који радну праксу обавља у органима аутономних покрајина је аутономна покрајина. Права и дужности послодавца у име органа аутономних покрајина врши руководилац органа, службе или организације аутономне покрајине, ако законом није друкчије одређено.

Послодавац практиканта који радну праксу обавља у јединицама локалне самоуправе је јединица локалне самоуправе. Права и дужности послодавца у име јединице локалне самоуправе врши начелник градске или општинске управе ако је образована као јединствен орган, односно начелник управе за поједине области, или начелник управе градске општине, односно руководилац који руководи службом или организацијом, или орган надлежан за његово постављење, ако законом није друкчије одређено.

Послодавац практиканта који радну праксу обавља у јавној служби и организацији обавезног социјалног осигурања је јавна служба, односно организација обавезног социјалног осигурања. Права и дужности послодавца у име јавне службе врши руководилац јавне службе, ако законом није друкчије одређено.

## **II УГОВОР О РАДНОЈ ПРАКСИ**

### **Правни основ обављања радне праксе**

#### **Члан 6.**

Послодавац може ангажовати практиканта за обављање радне праксе на основу уговора о радној пракси на основу кога за обављени рад остварује уговорену накнаду.

Уговором о радној пракси се не заснива радни однос.

Уговор о радној пракси закључују практикант и послодавац.

Ако овим или другим законом није друкчије прописано, на практиканта се примењују одредбе закона којим се уређује рад о ограниченом радном времену, одмору у току дневног рада, дневном и недељном одмору, годишњем одмору, заштити здравља и безбедности на раду, заштити омладине, накнади трошкова у вези са радом и одговорности за штету.

Уколико у односу између практиканта и послодавца стварно постоје елементи радног односа, радна пракса се не сме обављати на основу уговора о радној пракси.

### **Трајање уговора о радној пракси**

#### **Члан 7.**

Уговор о радној пракси се закључује на период који је потребан за постизање циљева радне праксе, а који не може бити дужи од шест месеци.

Послодавац може да закључи са истим лицем уговор о радној пракси само једном.

Трајање уговора о радној пракси се продужава у случају оправдане спречености практиканта за рад, која је трајала дуже од 20 дана, и то за период колико је та спреченост трајала.

Трајање уговора о радној пракси се продужава и за време прекида рада послодавца до којег је дошло без кривице практиканта у трајању од најмање 15 дана, и то за период колико је тај прекид рада послодавца трајао.

### **Форма уговора о радној пракси**

#### **Члан 8.**

Уговор о радној пракси закључује се пре ступања практиканта на рад, у писаном облику, у најмање три примерка од којих се један обавезно предаје практиканту, а два задржава послодавац.

Уговор о радној пракси се сматра закљученим кад га потпишу практикант и послодавац.

Уговор о радној пракси за лице млађе од 18 година живота потписује **И** родитељ, усвојилац или старатељ практиканта, под условом да обављање радних задатака предвиђених планом обављања радне праксе не угрожава здравље, морал и образовање практиканта, односно ако такав рад није забрањен законом.

У име и за рачун послодавца, уговор о радној пракси закључује надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које они овласте.

### **Садржај уговора о радној пракси**

#### **Члан 9.**

Уговор о радној пракси садржи:

- 1) назив, седиште и претежну делатност послодавца;
- 2) лично име и место пребивалишта, односно боравишта практиканта, ниво квалификације;
- 3) назив занимања и опис послова у оквиру занимања за које практикант обавља радну праксу;
- 4) место рада практиканта;
- 5) трајање уговора о радној пракси;
- 6) дан почетка рада практиканта;
- 7) опис циљева радне праксе практиканта;
- 8) име и презиме, радно искуство и назив посла лица запосленог код послодавца, које непосредно обезбеђује да се током радне праксе постигну циљеви радне праксе практиканта и које је одговорно да практикант стекне практично искуство, специфична знања и одговарајуће вештине (у даљем тексту: ментор);
- 9) број радних сати на дневном и недељном нивоу;
- 10) новчани износ накнаде за обављање радне праксе, увећан за припадајуће доприносе и порез;
- 11) начин и основицу за обрачун и исплату накнаде за обављање радне праксе;
- 12) рокове за исплату накнаде за обављање радне праксе;
- 13) трајање дневног и недељног одмора;
- 14) трајање плаћеног годишњег одмора;
- 15) основе престанка уговора о радној пракси;
- 16) отказни рок;

17) друге услове везане за обављање радне праксе.  
План обављања радне праксе прилаже се уз уговор о радној пракси.

### **Ништавост појединих одредаба уговора о радној пракси**

#### **Члан 10.**

Одредбе уговора о радној пракси које су у супротности са минималним правима и обавезама послодавца и практиканта утврђеним овим законом, односно које се заснивају на нетачном обавештењу од стране послодавца о појединим правима и обавезама практиканта - ништаве су.

Ништавост се утврђује пред надлежним судом, а право да се захтева утврђивање ништавости не застарева.

### **Ограничења за организовање и обављање радне праксе**

#### **Члан 11.**

Послодавац који има у радном односу до пет запослених може да организује радну праксу за једног практиканта.

Послодавац који има у радном односу од шест до 10 запослених може да организује радну праксу за највише два практиканта истовремено.

Број практиканата код послодавца који има у радном односу више од 10 запослених не може бити већи од 20% укупног броја запослених код послодавца истовремено.

Послодавац који има до 10 запослених а нема правилник о организацији и систематизацији послова може са лицем да закључи уговор о радној пракси само ради обављања праксе на пословима који су из претежне делатности послодавца. Послодавац који има у радном односу више од 10 запослених може да ангажује практиканте на пословима утврђеним правилником о организацији и систематизацији послова.

Током трајања радне праксе, практикант не може бити ангажован за обављање одређеног посла, у случају повећаног обима посла код послодавца, нити може бити ангажован као замена запосленог код послодавца који је привремено одсутан са рада услед болести, повреде, професионалне болести, повреде на раду и материнства, односно породичних дужности.

Послодавац не може да закључи уговор о радној пракси са лицем које је претходно било запослено или радно ангажовано код истог или другог послодавца у занимању које обавља на радној пракси.

Послодавац не може да организује радну праксу на пословима на којима је у претходна три месеца отпуштао запослене услед технолошких, економских или организационих промена, у складу са законом којим се уређује рад.

По истеку уговора о радној пракси, послодавац може да за обављање посла за који је практикант обављао радну праксу, закључи уговор о радној пракси са другим практикантом тек пошто протекне период чија дужина одговара 1/2 периода обављања радне праксе на основу претходног уговора о радној пракси, осим ако је са претходним практикантом засновао радни однос.

Послодавац не може да закључи уговор о радној пракси за обављање послова и/или занимања за које је лице претходно, код истог или другог послодавца, обавило учење кроз рад и стекло квалификацију на образовном профилу који је реализован у дуалном

образовању, односно по дуалном моделу студија у високом образовању, у року од 24 месеца од завршетка школовања.

### **III НАЧИН СТИЦАЊА ПРАКТИЧНОГ ИСКУСТАВА И ОДГОВАРАЈУЋИХ ВЕШТИНА КРОЗ РАДНУ ПРАКСУ**

#### **Рад под менторством послодавца или ментора**

##### **Члан 12.**

Радна пракса подразумева стицање практичног искустава, специфичних знања и одговарајућих и одговарајућих вештина под менторством послодавца или ментора, као лица које је послодавац одредио да реализује план обављања радне праксе, кроз непосредну подршку и преношење практичног искуства, специфичних знања и одговарајућих вештина које практикант треба да стекне.

#### **План обављања радне праксе**

##### **Члан 13.**

Практикант обавља радну праксу у складу са планом обављања радне праксе који сачињава послодавац.

Планом обављања радне праксе утврђују се циљеви радне праксе, задаци чије обављање треба да допринесе остваривању тих циљева и праћење резултата које је практикант постигао обављајући радну праксу, односно вештина које је стекао.

Менторство се остварује у складу са планом из ст. 1. и 2. овог члана, а подразумева вођење практиканта кроз обављање поверених радних задатака, непосредан лични пренос практичног искуства, специфичних знања и одговарајућих вештина са послодавца или ментора на практиканта, као и праћење реализације радне праксе.

Образац плана обављања радне праксе саставни је део овог закона (Образац1).

#### **Услови за одређивање ментора**

##### **Члан 14.**

Ментор је лице запослено код послодавца које непосредно обезбеђује да се током радне праксе постигну циљеви радне праксе, непосредно и лично преноси своје искуство на практиканта, усмерава, надзире и пружа помоћ практиканту током радне праксе, прати напредовање практиканта и цени стечене вештине.

Ментора одређује послодавац.

За ментора може бити одређен запослени код послодавца који поседује најмање три године радног искуства у занимању које је релевантно за обављање посла за који је закључен уговор о радној пракси.

Ментор може да буде и послодавац – предузетник који испуњава услове из става 3. овог члана, ако нема одговарајућег запосленог.

Један ментор може водити радне праксе за највише три практиканта истовремено.

## **Однос између послодавца и ментора**

### Члан 15.

Однос између послодавца и ментора уређује се анексом уговора о раду запосленог који је одређен за ментора.

Анексом уговора о раду послодавац и ментор уређују услове за обављање радних задатака који се тичу менторског рада с практикантом, а нарочито начин вредновања тих активности ментора и распоред његовог радног времена.

## IV ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ПОСЛОДАВЦА И ПРАКТИКАНТА

### **Обезбеђивање услова за организовање радне праксе**

#### Члан 16.

Послодавац након консултација са синдикатом односно са представником запослених, одређује потребне услове за обављање радне праксе, и то:

- 1) одређује занимања за које ће се обављати радне пракса,
- 2) припрема план обављања радне праксе за свако појединачно занимање,
- 3) одређује менторе у складу са овим законом.

### **Објављивање огласа за обављање радне праксе**

#### Члан 17.

Послодавац који организује радну праксу дужан је да објави оглас за обављање радне праксе.

Оглас за обављање радне праксе садржи податке о послу на ком ће практикант стицати практично искуство, специфична знања и одговарајуће вештине, очекиваним циљевима обављања радне праксе, задацима чије обављање треба да допринесе остваривању тих циљева, поступку преношења практичног искустава и одговарајућих вештина—практиканту, критеријумима за избор кандидата за обављање радне праксе, исправама и другим доказима о испуњености услова за обављање радне праксе, праву практиканата на накнаду за обављање радне праксе и на обавезно социјално осигурање, као и о року за подношење пријаве за обављање радне праксе, који не може бити краћи од осам радних дана.

Оглас за обављање радне праксе објављује се у средствима јавног информисања, на интернет страници послодавца, истицањем обавештења на огласној табли послодавца или на други начин прописан општим актом послодавца.

Ако послодавац објави оглас за обављање радне праксе на више различитих начина из става 3. овог члана, рок за подношење пријава на оглас за обављање радне праксе почиње да тече од дана објављивања последњег обавештења.

При објављивању огласа из става 2. овог члана није допуштено коришћење израза који узрокују или би могли узроковати дискриминацију по било ком основу прописаном законом којим се уређује забрана дискриминације.

Послодавац не сме да објављује обавештење о могућности за обављање радне праксе само за практиканте мушког пола или само за практиканте женског пола, осим у случају

послова чија је природа таква да одређени пол представља стварни и одлучујући услов обављања посла, под условом да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

### **Обавеза обавештавања**

#### **Члан 18.**

Кандидат за обављање радне праксе је дужан да, приликом закључивања уговора о радној пракси, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за обављање радне праксе.

Кандидат за обављање радне праксе није дужан да одговара на питања послодавца која нису у непосредној вези са обављањем радне праксе.

При закључењу уговора о радној пракси, кандидат за обављање радне праксе је дужан да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање радне праксе.

Послодавац је дужан да пре закључења уговора о радној пракси упозна изабраног кандидата за обављање радне праксе са планом обављања радне праксе, радним задацима, менторским радом и другим условима за обављање радне праксе, као и са правима и обавезама послодавца и практиканта које су повезане с обављањем радне праксе за коју се закључује уговор.

Практикант који је са послодавцем закључио уговор о радној пракси има право да, пре почетка радне праксе, буде упознат са радним задацима, менторским радом, местом рада, условима за безбедност и здравље на раду, дневним и недељним радним временом, одмором у току дневног рада и дневним и недељним одмором, плаћеним годишњим одмором, висином накнаде за обављање радне праксе са припадајућим доприносима и порезом и роковима за њену исплату.

Практикант је дужан да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање радне праксе, као и о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

### **Обезбеђивање радних задатка и средстава за рад**

#### **Члан 19.**

Послодавац је дужан да практиканту обезбеди обављање радних задатака неопходних за стицање практичног искуства, специфичних знања и одговарајућих вештина, у складу са планом обављања радне праксе и уговором о радној пракси који су закључили.

Послодавац је дужан да практиканту обезбеди сва потребна средства за рад, ако друкчије није предвиђено уговором о радној пракси.

Послодавац има право да ближе одреди место и начин обављања радне праксе, поштујући при том права и достојанство практиканта.

Послодавац не сме захтевати од практиканта обављање радних задатака за које није закључен уговор о радној пракси, као ни обављање радних задатака који нису предвиђени планом обављања радне праксе.



## **Права и обавезе практиканта у вези са обављањем радних задатака**

### **Члан 20.**

Током трајања радне праксе, практикант је дужан да обавља поверене радне задатке у време и на месту које одреди послодавац, уз поштовање организације рада и пословања код послодавца.

Практикант је дужан да радне задатке обавља у складу с налозима и упутствима послодавца и ментора.

Практикант има право на непосредну подршку ментора током радне праксе

У случају да не остварује циљеве радне праксе, односно да не развија вештине у складу са планом обављања радне праксе, практикант има право да од ментора добије смернице за њихово достизање.

Практикант има право да добије потврду о обављеној пракси, у складу са чланом 40. овог закона.

## **Заштита достојанства**

### **Члан 21.**

Послодавац је дужан да поштује и штити достојанство практиканта.

Забрањена је непосредна или посредна дискриминација практиканта по свим основима прописаним законом којим се уређује забрана дискриминације.

Послодавац је дужан да заштити достојанство практиканта за време обављања радне праксе од поступања ментора, запослених и других лица с којима практикант редовно долази у контакт при обављању радних задатака, ако је такво поступање нежељено и у супротности са законом којим се уређује забрана дискриминације.

Послодавац је дужан да организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на радној пракси и у вези са обављањем радне праксе и којим се практикантима обезбеђују услови за обављање радне праксе у којима неће бити изложени злостављању од стране послодавца, односно одговорног лица, ментора или других запослених код послодавца, у складу са законом којим се уређује спречавање злостављања на раду.

## **Заштита података о личности**

### **Члан 22.**

Послодавац не може од кандидата за обављање радне праксе да захтева податке о породичном и брачном статусу, односно достављање исправа и других доказа који нису у непосредној вези са обављањем радне праксе.

Подаци о личности практиканта могу се прикупљати, обрађивати, користити и достављати трећим лицима само ако је то одређено овим или другим законом, односно ако је потребно ради остваривања права и обавеза у вези са обављањем радне праксе.

Погрешно евидентирани подаци о личности практиканта морају се одмах исправити.

Подаци о личности практиканта за чије прикупљање и обраду не постоји законски основ морају се брисати или на други начин уклонити.

Обрада података о личности кандидата за обављање радне праксе и практиканта врши се у складу са законом којим се уређује заштита података о личности.

## **Безбедност и заштита здравља**

### **Члан 23.**

Практикант има право на обављање радне праксе у безбедним и здравим условима.

Послодавац је дужан да практиканту обезбеди услове за обављање радне праксе на безбедан начин и на начин који не угрожава здравље практиканта, сагласно природи радних задатака које практикант обавља и у складу са законом и другим прописима који уређују безбедност и здравље на раду.

Послодавац је дужан да у акту о процени ризика, који доноси у складу са законом који уређује безбедност и здравље на раду, изврши процену ризика и за радне задатке чије се обављање поверава практиканту.

Послодавац је дужан да практиканта пре почетка обављања радне праксе упозна са свим ризицима и променама ризика који би могли утицати на безбедност и здравље на раду, у складу са законом којим се уређују безбедност и здравље на раду, а посебно о:

1) ризицима повезаним са процесом рада који могу да проузрокују повреду на раду, оштећење здравља или обољење практиканата и начином и мерама за њихово спречавање, отклањање или смањење на најмању могућу меру;

2) мерама пружања прве помоћи и о лицима која их спроводе.

Послодавац обавештава и обучава практиканта о условима безбедности и здравља на раду усмено пре почетка обављања радне праксе, као и обезбеђивањем увида у акт о процени ризика ако га доноси у складу са законом који уређује безбедност и здравље на раду.

Послодавац је дужан да практиканта пре ступања на рад оспособи за безбедно обављање радне праксе.

Практикант је дужан да поштује и примењује прописе о безбедности и здрављу на раду и да приликом извршавања радних задатака штити свој живот и здравље, као и живот и здравље других лица.

## **Право на ограничено радно време**

### **Члан 24.**

Радно време практиканта не може бити дуже од четрдесет сати недељно.

Практикант који обавља радну праксу на послу са повећаним ризиком не сме на таквом послу радити дуже од скраћеног радног времена утврђеног законом којим се уређује рад.

При остваривању права на накнаду и других права у вези са обављањем радне праксе, скраћено радно време из става 2. овог члана изједначаје се с пуним радним временом.

Одредбе закона којим се уређује рад, а које се односе на распоред радног времена, ноћни рад и посебну заштиту малолетних лица у погледу трајања дневног и недељног радног времена примењују се на практиканта у складу са овим законом.

Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена практиканта.

Практикант не може радити на дан празника који је нерадан дан.

## **Право на накнаду за обављање радне праксе**

### **Члан 25.**

Током обављања радне праксе, практикант има право на накнаду за обављање радне праксе, коју послодавац исплаћује у складу са уговором о радној пракси.

Висина накнаде из става 1. овог члана износи најмање 70% минималне зараде утврђене у складу са законом којим се уређује рад, увећане за припадајуће доприносе и порез.

Практикант који обавља радну праксу са непуним радним временом има право на накнаду за обављање радне праксе сразмерно времену проведеном на радној пракси.

Послодавац је дужан да практиканту обрачуна и исплати накнаду из става 1. овог члана у износу утврђеном уговором о радној пракси искључиво у новцу и у роковима утврђеним уговором о радној пракси, најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

## **Друга права по основу обављања радне праксе**

### **Члан 26.**

Практикант и послодавац могу да договоре и друга права по основу обављања радне праксе у складу са овим законом.

## **Права из обавезног социјалног осигурања**

### **Члан 27.**

Практикант који је са послодавцем закључио уговор о радној пракси има права из обавезног пензијског и инвалидског осигурања, као и обавезног здравственог осигурања, у складу са законом.

## **Право практиканта на материјалну подршку у складу са посебним прописима**

### **Члан 28.**

За време обављања радне праксе, у складу са овим законом:

1) практикант, односно његова породица не губи право на финансијску подршку породици са децом, коју остварује у складу са законом којим се уређује финансијска подршка породици са децом;

2) практикант, односно његова породица не губи право на социјалну заштиту, која се остварује у складу са законом којим се уређује социјална заштита;

3) практикант се не брише са евиденције незапослених нити му се обуставља исплата новчане накнаде за случај незапослености у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености;

4) практикант не губи право на стипендију.

Накнада за обављање радне праксе остварена у складу са овим законом није од утицаја на утврђивање права на исплату новчаних накнада по основу из става 1. тач. 1) и 3) овог члана.

Накнада за обављање радне праксе остварена у складу са овим законом није од утицаја на утврђивање права на исплату новчаних накнада по основу из става 1. тачка 2) овог члана, ако је у складу са индивидуалним планом активације.

Обављање радне праксе у складу са овим законом није сметња остваривање права на стипендију из става 1. тачка 4) овог члана.

### **Обавеза чувања пословне тајне**

#### **Члан 29.**

Практикант не сме користити за личну употребу нити одати трећем лицу послодавчеве пословне тајне, које је као такве утврдио послодавац и које су практиканту биле поверене или се с њима упознао на други начин.

Пословном тајном се сматрају информације које испуњавају услове да се сматрају пословном тајном у смислу одредаба закона којим се уређује правна заштита пословне тајне. Практикант је одговоран за кршење пословне тајне, ако је знао или је морао знати за такав значај информација.

### **Заштита проналаска**

#### **Члан 30.**

Практикант је дужан да обавести послодавца о свом проналаску оствареном током радне праксе или у вези са радном праксом.

Податке о проналаску из става 1. практикант је дужан да чува као пословну тајну и не сме их саопштити трећем лицу без одобрења послодавца.

Проналазак из става 1. овог члана припада послодавцу, а практикант има право на награду утврђену уговором о радној пракси.

### **Вођење евиденције**

#### **Члан 31.**

Послодавац је дужан да води евиденцију о практикантима и обављеним радним праксама, која садржи следеће податке:

- 1) податке о послодавцу: назив и седиште, матични број, ПИБ, број телефона, електронска адреса;
- 2) податке о практиканту: име и презиме, пребивалиште/боравиште, држављанство, ЈМБГ, односно ЕБС за странце, број телефона, електронска адреса;
- 3) податке о издатим потврдама о обављеној радној пракси (копија издате потврде у електронској или папирној форми);
- 4) број часова рада и износ исплаћене накнаде са припадајућим доприносима и порезом, на месечном нивоу.

### **Пријава на обавезно социјално осигурање**

#### **Члан 32.**

Послодавац је дужан да на основу уговора о радној пракси закљученог у складу са овим законом поднесе пријаву на обавезно социјално осигурање у року прописаном

законом којим се уређује Централни регистар обавезног социјалног осигурања, а најкасније пре ступања практиканта на радну праксу.

#### Члан 33.

Послодавац је дужан да за практиканта плаћа доприносе за пензијско и инвалидско осигурање и здравствено осигурање у складу са законом.

### **Обавештавање практиканата о могућностима за заснивање радног односа са послодавцем**

#### Члан 34.

Послодавац објављује обавештење о пословима на којима постоји могућност за заснивање радног односа на огласној табли у пословним просторијама послодавца, коришћењем информационе технологије или на други одговарајући начин.

## V ПРЕСТАНАК УГОВОРА О РАДНОЈ ПРАКСИ

### **Основи престанка уговора о радној пракси**

#### Члан 35.

Уговор о радној пракси престаје:

- 1) смрћу практиканта;
- 2) престанком рада послодавца;
- 3) истеком времена на које је закључен уговор о радној пракси;
- 4) споразумом практиканта и послодавца;
- 5) отказом.

### **Споразум о престанку уговора о радној пракси**

#### Члан 36.

Споразум о престанку уговора о радној пракси мора бити закључен у писаном облику.

### **Отказ уговора о радној пракси**

#### Члан 37.

Пре истека времена за који је уговорена радна пракса, послодавац или практикант може да откаже уговор о радној пракси са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

Практикант може да откаже уговор о радној пракси без обавезе навођења разлога за отказ, осим ако престанак уговора о радној пракси може узроковати штетне последице у раду послодавца.

Послодавац може да откаже уговор о радној пракси ако:

- 1) престану да постоје услови за обављање радне праксе;
- 2) на основу извештаја ментора, утврди да практикант не испуњава уговорене обавезе.

Послодавац не може да откаже уговор о радној пракси због неког од следећих разлога:

1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;

2) трудноћа и порођај;

3) одслужење или дослужење војног рока;

4) чланство у политичкој странци, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство;

5) обраћање органима надлежним за заштиту права из уговора о радној пракси у складу са законом, општим актом и уговором о радној пракси;

6) обраћање одговорним лицима или надлежним органима због оправдане сумње на кршење прописа, кршење људских права, вршење јавног овлашћења противно сврси због које је поверено, опасност по живот, јавно здравље, безбедност, животну средину или подношење пријаве о тој сумњи.

Отказ мора бити у писаном облику и мора се доставити другој страни уговора о радној пракси.

Послодавац отказује уговор о радној пракси решењем, у писаном облику.

Решење из става 5. овог члана обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

### **Исплата неисплаћених накнада**

#### **Члан 38.**

Послодавац је дужан да практиканту, у случају престанка уговора о обављању радне праксе, исплати све неисплаћене накнаде за обављање радне праксе које је практикант остварио до дана престанка уговора о радној пракси, у складу са уговором о радној пракси.

Исплату накнада из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка уговора о радној пракси.

### **Враћање исправа**

#### **Члан 39.**

Послодавац је дужан да у року од 15 дана од дана престанка уговора о радној пракси практиканту врати све његове исправе и примерак одјаве с обавезног здравственог и пензијског и инвалидског осигурања.

## **VI ПОТВРДА О ОБАВЉЕНОЈ РАДНОЈ ПРАКСИ**

### **Издавање потврде о обављеној радној пракси**

#### **Члан 40.**

Послодавац је дужан да у року од осам дана од завршетка радне праксе, практиканту изда потврду о обављеној радној пракси која садржи податке о:

- 1) послодавцу који издаје потврду (назив и адреса, матични број)
- 2) практиканту (лично име, ЈМБГ или ЕБС за странце;
- 3) пословима које је практикант обављао на одређеном занимању, односно у одређеном степену стручне спреме;
- 4) вештинама и радном искуству које је практикант стекао;
- 5) месту рада и периоду обављања радне праксе, просечан недељни број сати ангажовања.

Потврду из става 1. овог члана практикант може користити као доказ о радном искуству приликом учешћа у огласу или конкурс за обављање посла за другог послодавца у смислу овог закона.

Послодавац у потврди из става 1. овог члана не сме навести ништа што би практиканту отежало запошљавање.

Образац потврде о обављеној радној пракси саставни је део овог закона (Образац 2).

## VII ЗАШТИТА ПРАВА ИЗ УГОВОРА О РАДНОЈ ПРАКСИ

### Споразумно решавање спорних питања

#### Члан 41.

Општим актом и уговором о радној пракси може се предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и практиканта.

### Заштита права

#### Члан 42.

Практикант који сматра да му је послодавац повредио неко право из уговора о радној пракси може у року од петнаест дана од достављања одлуке којом је повређено његово право, односно од сазнања за повреду права захтевати од послодавца остварење тога права.

Ако послодавац у року од петнаест дана од достављања захтева практиканта из става 1. овога члана не удовољи том захтеву, практикант може у даљњем року од 30 дана захтевати заштиту повређеног права пред надлежним судом.

Одредбе овога члана не примењују се на поступак заштите од злостављања на раду, који је уређен законом којим се уређује спречавање злостављања на раду.

## VIII СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ О РАДНИМ ПРАКСАМА

### Обавештавање и консултовање представника запослених о радним праксама

#### Члан 43.

Послодавац је дужан да обавести и консултује синдикат о условима обављања радне праксе код послодавца.

Ако код послодавца није образован синдикат, послодавац је дужан да обавести и затражи мишљење о условима обављања радне праксе од представника кога одреде запослени.

Послодавац је дужан да синдикату, односно представницима запослених, на њихов захтев, достави списак практиканата на почетку сваке календарске године, са податком о радним задацима које су практиканти обављали на одређеним пословима у претходној години.

## IX НАДЗОР НАД ПРИМЕНОМ ЗАКОНА

### Надзор

#### Члан 44.

Надзор над применом овог закона врши инспекција рада, која по извршеном надзору предузима мере из своје надлежности.

При вршењу инспекцијског надзора у складу са ставом 1. овог члана, послодавац је дужан да пружи доказ инспекцији да је практиканту обезбедио права утврђена у складу са овим законом.

Инспекција је овлашћена да подноси захтев за покретање прекршајног поступка.

Органи и организације које спроводе овај закон дужне су да сарађују и размењују податке које воде у складу са овим законом.

## X КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

### Прекршајна одговорност

#### Члан 45.

Новчаном казном од 100.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

1) ако ангажује као практиканта лице које не испуњава услове утврђене одредбама овог закона (члан 4);

2) ако са лицем које обавља радну праксу није закључио уговор о радној пракси у складу са одредбама овог закона (члан 6);

3) ако ангажује практиканта у трајању дужем од максималног трајања прописаног овим законом или дозволи истом лицу да, супротно одредбама овог закона, два или више пута обави радну праксу супротно одредбама овог закона (члан 7);

4) ако практиканту не преда примерак уговора о радној пракси у складу са одредбама овог закона (члан 8. став 1);

5) ако закључи уговор о радној пракси супротно ограничењима за обављање радне праксе утврђене одредбама овог закона (члан 11);

6) ако практиканту не одреди ментора за реализацију плана обављања радне праксе, пружање подршке, преношење практичног искуства, специфичних знања и одговарајућих вештина које практикант треба да стекне и надзор над радом практиканта у складу са одредбама овог закона (чл. 12-14);

7) ако ангажује практиканта без претходног објављивања огласа за обављање радне праксе (члан 17);



8) ако, пре почетка радне праксе, не буде упознат са радним задацима, менторским радом, местом рада, условима за безбедност и здравље на раду, дневним и недељним радним временом, одмором у току дневног рада и дневним и недељним одмором, плаћеним годишњим одмором, висином накнаде за обављање радне праксе са припадајућим доприносима и порезом и роковима за њену исплату (члан 18, став 5);

9) ако практиканту не обезбеди сва потребна средства за рад у складу са одредбама овог закона (члан 19);

10) ако практиканту не обезбеђује услове за обављање радне праксе на безбедан начин, без опасности по здравље практиканта у складу са одредбама овог закона (члан 23);

11) ако практиканту не исплати накнаду за обављање радне праксе и висини на начин прописан овим законом (члан 25);

12) ако не води евиденцију о практикантима и обављеним праксама у складу са одредбама овог закона (члан 31);

13) ако практиканту откаже уговор о радној пракси супротно одредбама овог закона (члан 36. ст. 3. и 4);

14) ако до дана престанка уговора о радној пракси практиканту не изврши исплату свих неисплаћених накнада за обављање радне праксе (члан 38);

15) ако практиканту не изда потврду о обављеној радној пракси (члан 40);

Новчаном казном од 10.000 до 300.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се одговорно лице у правном лицу.

## **XI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Прилози**

#### **Члан 46.**

Саставни део овог закона чине следећи прилози:

- 1) Прилог 1 – Образац плана обављања радне праксе;
- 2) Прилог 2 - Образац потврде о обављеној радној пракси.

### **Ступање на снагу**

#### **Члан 47.**

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије".