

НАЦРТ ЗАКОНА О РАДНОЈ ПРАКСИ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ И ПОЈМОВИ

1. Предмет уређивања

Члан 1.

Овим законом уређују се начин стицања практичних вештина и искуства кроз радну праксу, услови за организовање и трајање радне праксе, као и права, обавезе и одговорности послодавца и практиканта.

Термини који се користе у овом закону, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

2. Појмови

Радна пракса

Члан 2.

Радном праксом, у смислу овог закона, сматрају се активности које практикант обавља код послодавца уз подршку и надзор ментора, а које су усмерене на стицање практичних вештина и искуства за рад у одређеном занимању у циљу унапређења запошљивости, односно стварања могућности за запошљавање и самозапошљавање.

Радна пракса се обавља за занимање за које се захтева највиши ниво квалификације који је практикант стекао кроз школовање и не може, мимо његове воље, да обавља радну праксу у nižем нивоу квалификације у току првих девет месеци од завршетка школовања.

Радна пракса не може да се обавља на пословима за које је законом, предвиђено обављање приправничког стажа, односно полагање стручног испита ради стицања радног искуства у одговарајућој струци

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 у складу са законом 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;

8) ангажовање стипендиста младих истраживача и студената докторских академских студија укључених у научно-истраживачки рад научно-истраживачких организација по основу годишњег конкурса за доделу стипендије из средстава науке, заснованог на прописима из области науке.

Занимање

Члан 3.

Занимање, у смислу овог закона, представља скуп послова који имају међусобно сродне главне дужности и задатке, у којем практикант обавља радну праксу код послодавца.

Практикант

Члан 4.

Практикант, у смислу овог закона, јесте лице које у моменту закључења уговора о радној пракси има најмање 15, а највише 30 година живота и које је стекло најмање основно образовање, а није стекло радно искуство у занимању за које обавља радну праксу код послодавца.

Лице старије од 30 година може бити ангажовано као практикант под условима из става 1. овог члана, ако у периоду од 12 месеци пре закључења уговора о радној пракси није било радно ангажовано у смислу прописа којим се уређује рад.

Лице млађе од 18 година може да буде ангажовано као практикант уз претходну сагласност родитеља или другог законског заступника и на основу налаза надлежног здравственог органа, под условом да обављање радне праксе не угрожава његово здравље, морал и редовно образовање, односно ако такав рад није забрањен законом и прописима којима се уређује област утврђивања опасног рада за децу.

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.

Послодавац

Члан 5.

Послодавац, у смислу овог закона, је правно лице у приватном или јавном сектору, предузетник и представништво или огранак страног правног лица, регистровано на територији Републике Србије код ког се обавља радна пракса.

Радна пракса у смислу овог закона, може да се обавља у државним органима, органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, ако је то посебним законом прописано.

Ментор

Члан 6.

Ментор је предузетник или запослени код послодавца који непосредно преноси своје искуство на практиканта, усмерава, надзире и пружа помоћ практиканту током радне праксе, прати напредовање и стицање практичних вештина и искуства за обављање занимања.

II УГОВОР О РАДНОЈ ПРАКСИ

1. Закључивање уговора о радној пракси

Члан 7.

Послодавац ангажује практиканта за обављање радне праксе закључивањем уговора о радној пракси на основу кога остварује уговорену накнаду.

Уговором о радној пракси се не заснива радни однос.

Члан 8.

Уговор о радној пракси закључује се између практиканта и овлашћеног лица послодавца пре ступања практиканта на радну праксу.

Уговор из става 1. овог члана сматра се закљученим када га потпишу обе уговорне стране својеручно или квалификованим електронским потписом у складу са законом.

Уговор из става 1. овог члана који није електронски документ сачињава се у најмање два примерка од којих се један обавезно предаје практиканту.

План обављања радне праксе који се прилаже уз уговор о радној пракси сачињава се у истој форми као и уговор на који се односи и чини његов саставни део.

2. Садржај уговора о радној пракси

Члан 9.

Уговор о радној пракси садржи:

- 1) назив, седиште, матични број, ПИБ и претежну делатност послодавца;
- 2) лично име, ЈМБГ или ЕБС за странце, место пребивалишта, односно боравишта практиканта, квалификација и ниво квалификације који практикант има;
- 3) ниво квалификације који је потребан за занимање за које практикант обавља радну праксу код послодавца;
- 4) назив занимања и опис послова у оквиру занимања за које практикант обавља радну праксу;
- 5) место обављања радне праксе;
- 6) трајање уговора о радној пракси;
- 7) дан почетка обављања радне праксе;
- 8) број радних сати на дневном и недељном нивоу;
- 9) новчани износ накнаде за обављање радне праксе, увећан за припадајуће доприносе за обавезно социјално осигурање (у даљем тексту: доприноси) и порез на доходак грађана (у даљем тексту: порез);
- 10) рокове за исплату накнаде за обављање радне праксе;
- 11) трајање дневног и недељног одмора;
- 12) трајање плаћеног годишњег одмора;
- 13) право из обавезног здравственог осигурања, осим права на накнаду за време привремене спречености за рад;
- 14) друге услове у вези са обављањем радне праксе и
- 15) начине и разлоге престанка уговора о радној пракси и отказни рок.

Уговором о радној пракси може да се предвиди да се права из тач. 10) – 12) и 14) овог члана остварују у складу са овим законом и законом којим се уређује рад.

3. Трајање уговора о радној пракси

Члан 10.

Уговор о радној пракси се закључује на период који не може бити дужи од шест месеци.

Послодавац може да закључи са истим лицем уговор о радној пракси само једном, ако овим законом није другачије одређено.

У случају оправданог одсуства практиканта са радне праксе у трајању дужем од 20 радних дана у континуитету, радна пракса се прекида са првим радним даном одсуства.

У случају прекида радне праксе, практиканту мирују права и обавезе по основу закљученог уговора о радној пракси.

По истеку разлога за прекид радне праксе из става 3. овог члана, уговор о радној пракси може да се настави за преостало уговорено време, с тим што укупно трајање радне праксе са периодом прекида не може да буде дуже од девет месеци.

III ОГРАНИЧЕЊА

1. Ограничење броја практиканата

Члан 11.

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

Одредба става 1. овог члана примењује се и на послодавца – предузетника који нема запослене а испуњава услове за ментора.

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 да буде већи од 20% од 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.

2. Ограничење закључења уговора о радној пракси

Члан 12.

Послодавац не може да закључи уговор о радној пракси са лицем које је код њега претходно било запослено или радно ангажовано на било ком занимању.

Послодавац не може да закључи уговор о радној пракси са лицем које је било запослено, радно ангажовано или обавило радну праксу код другог послодавца у истом занимању.

По истеку уговора о радној пракси, послодавац може да, за обављање радне праксе у истом занимању, закључи нови уговор о радној пракси са другим практикантом по протеклу периода чија дужина одговара периоду обављања радне праксе на основу претходног уговора о радној пракси.

Ограничење из става 3. овог члана не односи се на послодавца који је са претходним практикантом засновао радни однос на неодређено време или на одређено време у трајању које није краће од периода проведеног на радној пракси.

3. Ограничења у погледу послова

Члан 13.

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

Током трајања радне праксе, практикант не може да буде ангажован за обављање одређеног посла, у случају повећаног обима посла код послодавца, нити може да буде ангажован као замена запосленог код послодавца који је привремено одсутан са рада у складу са законом.

IV УСЛОВИ ЗА ОБАВЉАЊЕ РАДНЕ ПРАКСЕ

1. Претходни услов

Члан 14.

Послодавац је дужан да утврди потребне услове за обављање радне праксе, и то:

- 1) да одреди занимања за које ће се обављати радна пракса,
- 2) да припреми план обављања радне праксе за свако појединачно занимање.

2. Садржај плана обављања радне праксе

Члан 15.

Планом обављања радне праксе утврђују се занимање за које практикант обавља радну праксу, период обављања радне праксе, ментор, циљеви радне праксе и задаци чије обављање треба да допринесе остваривању тих циљева.

Образац плана обављања радне праксе саставни је део овог закона (Образац 1).

3. Поступак и услови за одређивање ментора

Члан 16.

Ментор се одређује за једног или више практиканата актом послодавца, у складу са законом.

За ментора може бити одређен запослени код послодавца који поседује најмање две године радног искуства у занимању у оквиру кога се обавља радна пракса.

Ментор може да буде и послодавац – предузетник који испуњава услове из става 2. овог члана, ако нема одговарајућег запосленог.

Један ментор може бити одређен за највише три практиканата истовремено.

V ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ПОСЛОДАВЦА И ПРАКТИКАНТА

1. Право на достојанствене услове рада и безбедност и здравље на раду

Члан 17.

Практикант остварује право на заштиту од дискриминације, заштиту од злостављања на раду и заштиту података о личности у складу са законом.

Послодавац је дужан да практиканту обезбеди и спроводи превентивне мере безбедности и здравља на раду у складу са прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика за сва радна места на којима практикант обавља радну праксу и да практиканта обучи за безбедан и здрав рад.

Практикант је дужан да поштује и примењује прописе о безбедности и здрављу на раду и да за време обављања радне праксе штити свој живот и здравље, као и живот и здравље других лица.

2. Доступност информација о условима обављања радне праксе

Члан 18.

Послодавац је дужан да учини доступним информације о условима обављања радне праксе, а посебно о праву на накнаду за обављање радне праксе и праву на здравствено осигурање.

Информације из става 1. овог члана послодавац може објавити у средствима јавног информисања, на својој интернет страници или огласној табли, преко републичке организације надлежне за послове запошљавања или на други начин који одреди послодавац.

У информацији из става 1. овог члана није допуштено коришћење израза који би проузроковали или могли да проузрокују облике дискриминације прописане законом којим се уређује забрана дискриминације.

3. Права и обавезе практиканта у вези са обављањем радне праксе

Члан 19.

Практикант је дужан да послодавцу достави све доказе потребне за обављање радне праксе.

Практикант обавља радну праксу у складу са планом обављања радне праксе који спроводи ментор.

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.

Члан 20.

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

4. Право на ограничено радно време

Члан 21.

Радно време практиканта не може да буде дуже од четрдесет часова недељно.

Практикант који обавља радну праксу на послу са повећаним ризиком за који је утврђено скраћено радно време не може да ради 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 изједначује 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 да ради на дан празника који је нерадан дан у складу са законом.

5. Право на накнаду за обављање радне праксе и права из социјалног осигурања

Члан 22.

Практикант има право на накнаду за обављање радне праксе за дане које је провео на обављању радне праксе, коју послодавац исплаћује у складу са уговором о радној пракси.

Висина накнаде из става 1. овог члана износи најмање 60% основне зараде која у себи не садржи порез и доприносе, за исте или сличне послове код послодавца.

На накнаду из става 2. овог члана плаћају се порез и припадајући доприноси, у складу са законом којим се уређује порез на доходак грађана и законом којим се уређују доприноси за обавезно социјално осигурање.

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 висини утврђеној уговором о радној пракси и у роковима утврђеним уговором о радној пракси, најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

За време обављања радне праксе практикант стиче права из обавезног пензијског и инвалидског осигурања, у складу са законом, као и права из обавезног здравственог осигурања, осим права на накнаду за време привремене спречености за рад, у складу са законом.

6. Друга права по основу обављања радне праксе

Члан 23.

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

VI ПРЕСТАНАК УГОВОРА О РАДНОЈ ПРАКСИ

1. Начин престанка уговора о радној пракси

Члан 24.

Уговор о радној пракси престаје истеком рока на који је закључен.

Уговор о радној пракси може престати пре истека уговореног рока споразумом између практиканта и послодавца или отказом једне од уговорних страна, односно на захтев родитеља или старатеља практиканта млађег од 18 година.

2. Отказ уговора о радној пракси

Члан 25.

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 да буде краћи од 10 радних дана.

Практикант може да откаже уговор о радној пракси без обавезе навођења разлога за отказ.

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, односно ако практикант након добијања смерница из члана 19. став 5. овог закона не остварује циљеве радне праксе, односно не развија вештине у складу са планом обављања радне праксе.

Отказ уговора о радној пракси се доставља другој страни у форми у којој је уговор о радној пракси закључен.

Ако практикант неоправдано изостане са радне праксе пет узастопних радних дана, сматра се да је дао отказ и радна пракса му престаје закључно са последњим даном обављања радне праксе.

3. Обавеза исплате накнаде за обављање радне праксе

Члан 26.

Послодавац је дужан да практиканту, у случају престанка уговора о радној пракси, 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.

VII ПОТВРДА О ОБАВЉЕНОЈ РАДНОЈ ПРАКСИ

Издавање потврде о обављеној радној пракси

Члан 27.

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

Потврда о обављеној радној пракси издаје се у писаној или електронској форми.

Потврда о обављеној радној пракси садржи податке о:

- 1) послодавцу (назив и адреса, матични број и ПИБ);
- 2) практиканту (лично име, ЈМБГ или ЕБС за странце);
- 3) занимању и нивоу квалификација који је потребан за обављање занимања;
- 4) задацима које је практикант обављао на одређеном занимању;
- 5) практичним вештинама и искуству које је практикант стекао;
- 6) месту и периоду обављања радне праксе.

Потврда из става 1. овог члана је доказ о радном искуству.

Образац потврде саставни је део овог закона (Образац 2).

VIII ЗАШТИТА ПРАВА ИЗ УГОВОРА О РАДНОЈ ПРАКСИ

Решавање спорних питања и заштита права

Члан 28.

Спорна питања између практиканта и ментора могу се решавати мирним путем код послодавца.

Практикант који сматра да му је послодавац ускратио неко право из уговора о радној пракси може захтевати од послодавца остваривање тог права.

Практикант може да се обрати надлежној инспекцији рада и суду за заштиту права у складу са овим законом и уговором о радној пракси.

Послодавац не може да откаже уговор о радној пракси нити да практиканта на други начин стави у неповољан положај због његовог поступања из ст. 2. и 3. овог члана.

IX СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ О РАДНИМ ПРАКСАМА

Обавештавање и консултовање представника запослених о радним праксама

Члан 29.

При утврђивању услова за обављање радне праксе из члана 14. овог закона послодавац може да обави консултације са синдикатом, односно са изабраним представником запослених.

Послодавац је дужан да синдикат, односно изабраног представника запослених, на њихов захтев обавести о броју практиканата и занимањима у којима су практиканти обављали радну праксу.

X НАДЗОР НАД ПРИМЕНОМ ЗАКОНА

Надзор

Члан 30.

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 инспектору рада пружи доказ да је практиканту обезбедио права утврђена у складу са овим законом.

Инспектор рада је овлашћен да подноси захтев за покретање прекршајног поступка.

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

XI КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ**Прекршајна одговорност**

Члан 31.

Новчаном казном од 50.000 до 500.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

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

2) ако не закључи уговор о радној пракси или га закључи супротно одредбама овог закона (чл. 7-10);

3) ако закључи уговор о радној пракси супротно ограничењима за организовање и обављање радне праксе утврђене одредбама овог закона (чл. 11-13);

4) ако не обезбеди услове за обављање радне праксе у складу са одредбама овог закона или ако те услове обезбеди супротно одредбама овог закона (чл. 14-16);

5) ако објави нетачне информације о условима за обављање радне праксе (члан 18);

6) ако не обезбеди практиканту остваривање права у складу са одредбама овог закона или обезбеди супротно одредбама овог закона (чл. 19-23);

7) ако практиканту откаже уговор о радној пракси супротно одредбама овог закона (члан 25);

8) ако практиканту не исплати накнаде у складу са одредбама овог закона (члан 26);

9) ако практиканту не изда потврду о обављеној радној пракси у складу са одредбама овог закона или изда потврду супротно одредбама овог закона (члан 27);

Новчаном казном од 10.000 до 200.000 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.

XII ЗАВРШНА ОДРЕДБА

Ступање на снагу

Члан 32.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије", а примењује се по истеку месец дана од дана његовог ступања на снагу.