

DOBAR  
MENTOR  
=  
ODLIČNA  
PRAKSA

*Uključi se!*  
[www.poslodavci.rs](http://www.poslodavci.rs)





Autori:  
Aleksandra Kovačević  
Jovana Emilia Stoiljković

# PRIRUČNIK ZA MENTORE

---

Beograd, 2017. godine

# [ PRIRUČNIK ZA MENTORE ]

---

**Autor:**

Aleksandra Kovačević  
Jovana Emilia Stoiljković

**Izdavač:**

Unija poslodavaca Srbije

**Grafički dizajn i priprema za štampu:**

Aleksandar Popović

**Štampa:**

neoSensa

**Tiraž:**

1.500 primeraka

**ISBN:**


ISBN 978-86-86051-17-2



**SOLIDAR**  
**SUISSSE**  
Swiss Labour Assistance SLA

Izdavanje ove publikacije finansijski je pomogla organizacija SOLIDAR Suisse/Swiss Labour Assistance SLA - Kancelarija u Srbiji

Odgovornost za mišljenja izneta u tekstovima snose isključivo autori. Solidar Suisse Labour Assistance – SLA kancelarija u Beogradu ne snosi odgovornost za bilo kakvu upotrebu sadržanih informacija.



“Ne možemo uvek da izgradimo  
budućnost za naše mlade,  
ali možemo da izgradimo  
mlade za budućnost.”

- *Franklin D. Roosevelt*

## [ SADRŽAJ ]

---

[ DOBAR MENTOR = ODLIČNA PRAKSA! ] .....	7
[ ŠTA JE MENTORSTVO I KOJI JE NJEGOV ZNAČAJ? ] .....	9
[ KAKO USPOSTAVITI USPEŠAN MENTORSKI ODNOS? ] .....	11
[ ZAŠTO JE MENTORSTVO ZNAČAJNO ZA MENTORA? ] .....	15
[ KREIRAJTE KVALITETAN PROGRAM PRAKSE ] .....	17
Kako da budete sigurni da će vaš program prakse biti uspešan? .....	17
8 ključnih preporuka za poslodavce .....	17
[ BUDITE U PRAVU! ] .....	21
Koji ugovor zaključiti sa licem na praksi? .....	21
Kako nasloviti ugovor? .....	22
Koliko može da traje ugovor? .....	22
Da li se zahteva posebna forma i sadržina ugovora? .....	23
Kako podneti poresku prijavu? .....	23
Kako se uplaćuju doprinosi? .....	23
... da pojasnimo .....	25

[ PODRŠKA DRŽAVE ] .....	27
Ko može da učestvuje? .....	28
Kako se podnosi zahtev	
Nacionalnoj službi za zapošljavanje? .....	29
Bodovna lista .....	30
Dinamika odlučivanja .....	31
Zaključivanje ugovora .....	32
Koje obaveze proizilaze iz ugovora sa NSZ? .....	33
[ PRILOZI ] .....	35
Primer ugovora o stručnom osposobljavanju .....	36
Izveštaj sa prve mentorske sesije između	
mentora i lica na praksi .....	38
Izveštaj sa druge mentorske sesije između	
mentora i lica na praksi .....	39
Izveštaj sa poslednje mentorske sesije između	
mentora i lica na praksi .....	40
Formular za evaluaciju lica na praksi .....	41






# [ DOBAR MENTOR = ODLIČNA PRAKSA! ]

---

Ovaj priručnik za mentore deo je projekta “Dobar mentor = Odlična praksa!” koji sprovodi Unija poslodavaca Srbije uz podršku Solidar Suisse Labour Assistance – SLA. Cilj projekta je podizanje kvaliteta stručne prakse kroz obuku mentora. Prema prethodnim istraživanjima 94,8% poslodavaca je reklo da bi organizovali stručnu praksu u svom preduzeću uz finansijsku pomoć. U nedostatku privrednog ambijenta koji podstiče rast i razvoj MSP, organizovanje stručne prakse se u ovom sektoru sagledava kroz visinu troškova. Mala preduzeća se ne odlučuju u većoj meri da organizuju stručnu praksu, jer gube na produktivnosti, a da bi se nedostatak produktivnosti kompenzovao potrebno je obezbediti dodatna sredstva za mentora. Sa druge strane, čak 50% mladih koji su bili na stručnoj praksi nisu imali mentora, a samim tim ni priliku da u potpunosti iskoriste mogućnosti koje nudi stručna praksa. Najčešće mentori u sektoru malih i srednjih preduzeća nisu u mogućnosti, zbog obima posla, da se prihvate još jedne obaveze, pa bi novčana stimulacija dovela do odgovornijeg odnosa mentora prema svom zadatku, što dalje znači da bi stručna praksa bila daleko kvalitetnija, a smanjena produktivnost bi se nadoknadila. Na ovaj način lica nakon stručne prakse bi zaista stekla adekvatna praktična znanja koji bi unapredila mogućnost zapošljavanja.

Naš cilj je da motivišemo zaposlene da se prihvate posla mentora, ali i da odgovorno shvate svoj zadatak, kao i svoj značaj, po pitanju usmeravanja, savetovanja i radom sa licem na stručnoj praksi. Mentor koji je posvećen licu na stručnoj praksi, koji deli svoje znanje i iskustvo i koji uspe da izgradi odnos na poverenju, ima neosporno značajan uticaj na karijeru lica koje je prošlo stručnu praksu. Nakon obavljanja jedne kvalitetne stručne prakse gde je lice na praksi imalo priliku da se usled redovne konsultacije sa mentorom upozna sa radnim zadacima, samostalno obavlja radne zadatke, dođe do raznih zaključaka i u toku celog procesa dobije povratne konstruktivne informacije, postaje konkurentnije na tržištu rada i daleko spremnije za sledeće radno mesto. Pored sticanja novih znanja i potvrđivanja već postojećih, mentori takođe imaju dosta koristi od mentorskog odnosa.

Unija poslodavaca Srbije u okviru projekta organizuje obuku za mentore gde će ciljna grupa biti zaposleni kod poslodavaca iz sektora malih i srednjih preduzeća koji će biti



mentori. Na ovoj obuci predviđene teme su kako preneti znanje licu na praksi, kako napisati adekvatan program obuke, kako motivisati lice na praksi da savesno obavlja svoje zadatke.

Mentori koji su učestvovali na obuci i ostali zainteresovani poslodavci iz sektora malih i srednjih preduzeća mogu da se prijave da učestvuju u praksi koja će biti sprovedena u avgustu mesecu gde je predviđeno da 15 nezaposlenih lica obavi stručnu praksu kod 15 poslodavaca iz sektora malih i srednjih preduzeća gde će svakome biti dodeljen mentor. Predviđena je naknada za praktikante kao i za mentore u cilju što bolje stimulacije obe strane kako bi kvalitet prakse bio na najvišem nivou. Po završetku stručne prakse predviđena je evaluacija mere. Cilj evaluacije je da se sagleda pilot mera „Dobar mentor = Odlična praksa!“ sa stanovišta unapređenja samog kvaliteta stručne prakse, motivisanosti mentora i unapređenja mogućnosti za zapošljavanje mladih koji su prošli praksu.

## [ ŠTA JE MENTORSTVO I KOJI JE NJEGOV ZNAČAJ? ]

---

Mentorstvo predstavlja formalan ili neformalan odnos koji je uspostavljen između iskusnog zaposlenog lica i novog zaposlenog lica ili lica na praksi. Cilj i svrha mentorstva je uvođenje i upoznavanje novog zaposlenog sa radnim mestom i radnim zadacima.

Mentorstvo nije neophodno vezano samo za potrebe novog zaposlenog, već i u slučaju promene položaja lica unutar iste organizacije, te se lice uz pomoć mentora uvodi u novu oblast kako bi je što pre savladalo i napredovalo.

Značaj mentora licu koje se prvi put susrelo sa radom, ili radom u određenoj oblasti, nikako ne treba potceniti. Od velikog je uticaja za dalji rad kakav će odnos uspostaviti mentor i lice na praksi i kako će mentor preneti svoje znanje i pomoći licu na praksi da se adaptira radnoj sredini. Treba imati na umu da je u većini slučajeva lice kome je potrebno mentorstvo, zapravo osoba koja se prvi put susreće sa tržištem rada, radnim ambijentom i radnim obavezama. Pored toga što mentor treba da se postara da se lice na praksi upozna sa radnim obavezama i na najbolji način prenese svoje znanje, ne sme zaboraviti činjenicu da je takođe potrebno uspostaviti odnos koji se zasniva na uzajamnom poštovanju, i naročito, poverenju. Lice koje se prvi put našlo u radnoj sredini sa nepoznatim ljudima biće najčešće suzdržano da postavi pitanje ili da traži neko objašnjenje od kolega, te je važno uspostaviti odnos sa mentorom kako bi to lice moglo da se obrati mentoru za pomoć. Otvoren i iskren odnos između mentora i lica na praksi dovodi do veće produktivnosti. Uz pomoć savetovanja, usmeravanja i konstruktivne kritike mentor treba da motiviše lice na praksi da postigne svoj maksimum.



# [ KAKO USPOSTAVITI USPEŠAN MENTORSKI ODNOS? ]

---

## **Stvoriti od početka odnos koji se zasniva na uzajamnom poštovanju i poverenju**

Kao što je već spomenuto, lice koje se prvi put susreće sa radom ili sa određenim preduzećem, retko kada će bez opreza i suzdržanosti postaviti sva pitanja koja ga zanimaju ili tražiti dodatnu informaciju. Kako bi se izbegao osećaj nelagodnosti i veće treme, važno je uspostaviti neku „sigurnu zonu“ gde će lice imati osećaj da može slobodno da priča i da pita. Stoga je važno od samog početka uspostaviti odnos koji se zasniva na uzajamnom poštovanju i poverenju i koji dozvoljava licu na praksi da se oseća komforno da traži informaciju ili savet. Komunikacija je ključ. Pored toga što će ovakav odnos biti od izuzetnog značaja licu na praksi, takođe će pomoći i mentoru kao i samom preduzeću. Lice koje od straha ili nelagodnosti ne želi da postavi pitanje ili koje ima nepotpunu informaciju, ne može obaviti svoj radni zadatak, samim tim njegov doprinos preduzeću je minimalan. Lice na praksi koje ima poverenje u svog mentora moći će uspešnije da odgovori na svoje radne zadatke, sa većom sigurnošću i sa većim samopouzdanjem.

## **Ne zaboraviti da je to lice koje se prvi put susreće sa preduzećem**

Ovo ne mora biti pravilo, može biti da je lice promenilo položaj unutar samog preduzeća te mu je potreban mentor kako bi što brže savladalo i upoznao se sa radnim zadacima i izazovima tog mesta. Međutim, češći je slučaj da je u pitanju lice koje se ne samo prvi put susreće sa preduzećem već i sa radom. Bilo da se radi o licu kome je ovo potpuno novo iskustvo ili o licu koje je od ranije na tržištu rada, preduzeće u koje je došlo je nova sredina kojoj se treba adaptirati. Mentor bi već prvog dana trebalo da upozna lice na praksi sa samim preduzećem, pravilima rada i odgovoriti na eventualna pitanja.

U zavisnosti od veličine, mogućnosti i potreba, mentor bi trebalo da upozna lice na praksi sa svim zaposlenima ili bar sa onima sa kojima će saradivati. Takođe, lice na praksi treba sprovesti kroz preduzeće i pokazati gde se šta nalazi. S obzirom na to da se u većini slučajeva radi o neiskusnim licima, trebalo bi podvući važnost mentora da lice na praksi upozna sa principima ponašanja u kolektivu, odnosima sa klijentima, poslovnim partnerima i strankama, međusobnim odnosima zaposlenih, politikom poverljivosti i time

šta je poslovna tajna, kulturom ponašanja i odevanja, pozdravljanjem i oslovljavanjem, izgledom poslovnih prostorija i radnim ambijentom kao i sa odgovornošću zaposlenih za nepoštovanje kodeksa. Važno je na početku postaviti okvire i pusiti lice da se unutar njih oblikuje.

### **Objasniti koji će biti njegov posao i šta se od tog lica očekuje**

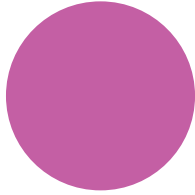
Pre samog dolaska lica na praksu važno je imati izrađen program i utvrđene radne zadatke koje će ono obavljati. Kako je dinamika poslovanja nepredvidiva i kako je nemoguće striktno se držati unapred ustanovljenog programa, biće svakako neretkih odstupanja, ali je u interesu samog lica na praksi kao i mentora da postoje putokazi kojih će se držati. Mentor bi trebalo da objasni licu na praksi koje će biti njegove obaveze i šta se od njega očekuje. Za sva pitanja i nedoumice treba da mu stoje na raspolaganju kako bi lice na praksi moglo što efikasnije da obavi svoje zadatke. Otvoren i prijateljski odnos mentora i lica na praksi doprineće većem samopouzdanju i preuzimanju inicijative uz nadzor mentora. Već na početku saradnje bi bilo korisno kada bi lice na praksi i mentor utvrdili koje su veštine potrebne za obavljanje određenog posla, kako ih steći ili unaprediti. Svakako treba imati na umu da je lice koje je došlo na praksu lice sa nikakvim ili minimalnim iskustvom i s tim je važno da se program napiše na način da se lice postepeno uvodi u posao. Kako je cilj da se lice na praksi osposobi za rad i da što efikasnije i uspešnije obavlja svoje radne zadatke, mentor treba biti svestan činjenice da je tom licu potrebno usmeravanje i savetovanje kroz čitav proces. Što više lice na praksi postavlja pitanja, angažuje se i prikuplja informacije, to će pre razviti sigurnost u rad koji obavlja.

### **Redovne konsultacije i razgovori su ključ uspeha**

Nakon inicijalnog sastanka i uspostavljanja kontakta, od presudnog značaja za dalji tok prakse je redovno sastajanje mentora i lica na praksi. Pod tim se ne smatra zajednički rad

ili usputna pitanja i komentari, već namenski sastanci mentora i lica na praksi gde će se razgovarati o poslu, napretku, šta bi moglo da se pobošlja, upućivati zamerke i sugestije, diskutovati o tome šta se dalje očekuje i ako ima mesta, uključiti i prijateljske teme. U nekim firmama ove vrste sastanka nazivaju „kafe sastanak“ gde se lice na praksi i mentor uz šoljicu kafe osvrću na dotadašnji rad, mentor upućuje dobronamerne savete, daje povratnu informaciju i ostavlja licu na praksi prostora da iznese svoje mišljenje i postavi pitanja. Ovaj sastanak treba da predstavlja kreativan prostor za diskusiju i razmenjivanje mišljenja. Kako bi ovi sastanci bili delotvorni i proizveli željeni efekat, važno je od samog početka uspostaviti odnos da lice na praksi može iskreno da iznese sve svoje nedoumice, postavi pitanja i da traži savet, a mentor da posavetuje i uputi konstruktivnu kritiku koju će lice na praksi uvažiti. U zavisnosti od potreba mentora i lica na praksi, kao i samog radnog mesta, poželjno je održavati sastanke ovog tipa barem jednom ili najmanje dva puta nedeljno. Svrha ovih sastanaka je pored unapređenja kvaliteta obavljanja radnih zadataka, takođe pomaganje licu na praksi da razvije sopstvene stavove, veštine, lični stil i atribute.

Predlažemo da se na početku prakse održi jedna mentorska sesija na kojoj će mentor i lice na praksi definisati ciljeve, naglasivši koja očekivanja mentor ima od lica na praksi i koja očekivanja lice na praksi ima od mentora. Takođe bi trebalo navesti šta se očekuje od samog mentorskog odnosa, koliko često će se sastajati kao i šta se očekuje da se postigne do iduće sesije. Predlažemo, da se pored prve mentorske sesije na početku prakse, održi i poslednja mentorska sesija, da bi se utvrdilo da li je postignuto sve što je bilo predviđeno, kako se odvijao odnos između mentora i lica na praksi, da li su postignuti rezultati zadovoljavajući i da bi se ocenio celokupan utisak mentorskog odnosa. U zavisnosti od trajanja i potreba prakse, bilo bi poželjno imati još jednu mentorsku sesiju između inicijalne i završne. Povratna informacija i konstruktivna kritika nikad nisu na odmet. U prilogu ovog Priručnika naći ćete predloge pisanih izveštaja sa mentorskih sesija između mentora i lica na praksi.

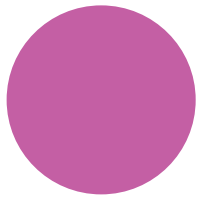




## [ ZAŠTO JE MENTORSTVO ZNAČAJNO ZA MENTORA? ]

---

- > **Potvrđivanje stečenih znanja i veština**
- > **Lično zadovoljstvo**
- > **Prilika za učenje i proširenje znanja**
- > **Sticanje novog iskustva**
- > **Obučavanje novog potencijalnog saradnika**
- > **Razvijanje liderskih sposobnosti**
- > **Poslovna satisfakcija i mogućnost za unapređenje**



## [ KREIRAJTE KVALITETAN PROGRAM PRAKSE ]

---

### Kako da budete sigurni da će vaš program prakse biti uspešan?

Dobro realizovana praksa ne zahteva samo veliki trud koji ulaže angažovano lice na praksi već i menadžeri i mentori takođe moraju da se potrudu kako bi lice na praksi dobilo relevantno radno iskustvo. Kada su u pitanju lica zainteresovana za praksu, oni treba, pre dolaska kod poslodavca, da se informišu koje su to vrednosti i veštine koje bi trebalo da poseduju, kako bi se izbeglo stvaranje treme ili straha od neizvesnosti koja ih očekuje na praksi. Mentor treba da kreira atmosferu koja podstiče lice na praksi ne samo da uči nego i da stvara novu vrednost u preduzeću. Kreiranje prakse kao dobitne kombinacije i za poslodavce i za lice na praksi deo je lepote i vrednosti uspešnog programa stručne prakse.

### 8 ključnih preporuka za poslodavce

#### 1. Jasno definišite opis posla

Niko ne radi dobro ukoliko ne dobija nikakva uputstva ili ih dobija izuzetno malo. Ovo posebno važi za one mlade ljude koji su tek izašli iz sistema obrazovanja i koji su došli na praksu sa veoma malo iskustva i sa puno dilema u vezi sa time šta u stvari poslodavac očekuje od njih tokom prakse. Ovo je prvi korak koji mentor treba da napravi prilikom planiranja realizacije prakse kako bi omogućio licu na praksi da stekne što više praktičnih znanja.

Lica na praksi žele da odrade dobro posao i poslodavci koji definišu zadatke koji moraju da se obave i njihova očekivanja na koji način žele da ih lica na praksi realizuju, omogućiće ovim licima da budu uspešna i da veoma rano počnu svojim radom da doprinose na poslovima na kojima su angažovani. Adekvatan opis posla može da bude veoma koristan ne samo za definisanje prakse nego takođe i za evaluaciju koja se sprovodi, u zavisnosti od dužine prakse, tokom i na kraju programa.

## **2. Redovni sastanci radi provjere radnog učinka**

Zakazivanje i održavanje redovnih sastanaka na kojima će se sagledati realizovani zadaci sa iskrenim i dobronamernim kritičkim osvrtom omogućit će stvaranje potpunije slike o toku prakse. Kvalitetan osvrt na radni učinak je prilika da se pomogne licu na praksi i da mu se pokaže da li ispunjava očekivanja poslodavca. Ipak, mentor mora da bude veoma obazriv i pažljiv i da ne napravi grešku, koristeći izveštaj o radnom učinku, navodeći samo ono što lice na praksi nije uradilo dobro. Neophodno je koristiti „sendvič pristup“ koji se koristi prilikom evaluacije zaposlenih ili metod konstruktivne kritike. Ovo je veoma jednostavan pristup kojim se prvo pohvali lice na praksi za sve što je postiglo do tada, a potom se doda malo konstruktivne kritike kako bi mu se pomoglo da napreduje i na kraju se to lice još malo pohvali da dobro radi i ispunjava vaša očekivanja.

## **3. Lice na praksi stalno mora da bude u nekom poslu**

Razvijte kratkotrajne i dugotrajne projekte za lice na praksi kako biste bili sigurni da će lice na praksi ostati uključeno, uposleno i truditi se da se što bolje pokaže. S obzirom na to, poslodavci se obično žale da lica na praksi koriste radno vreme za lične pozive i mejlove, surfovanje internetom ili proveravanje statusa svojih prijatelja na društvenim mrežama, a lica na praksi se žale da nemaju dovoljno posla ili da im se daju suviše prosti zadaci, a ne nešto konkretno od čega će imati koristi i oni i poslodavci. Kao poslodavac, nemojte da pravite prvu i osnovnu grešku – nemojte da ne obezbedite dovoljno posla za lica koja dođu kod vas na praksu.

## **4. Obezbedite mentora za lice na praksi**

Postojanje mentora u preduzeću koji će se posvetiti praktikantu je od ključne važnosti, jer je mnogo novih stvari koje lice na praksi treba da nauči na samom startu stručne prakse, tako da će mentor biti taj koji će usmeravati to lice na praksi i osigurati da ono savlada novi posao mnogo brže nego u situaciji kada mora samo sve da uči. Dobar mentor je od neprocenjive vrednosti za lice na praksi.

## **5. Morate poznavati i pratiti norme propisane u zakonu**

Član 201. Zakona o radu propisuje koji ugovor treba potpisati sa licem na praksi. Ukoliko želite da angažujete lice na praksi bez naknade, prema članu 47. Zakona o obaveznom socijalnom osiguranju, u obavezi ste da platite doprinose za penzijsko i invalidsko osiguranje i doprinose za zdravstveno osiguranje. Ukoliko ste se ipak odlučili da licu na praksi obezbedite naknadu za rad moraćete da uplatite porez na druge prihode, doprinos za zdravstveno osiguranje i doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje.

## **6. Omogućite licu na praksi da učestvuje u okupljanjima zaposlenih**

Pružanje prilike licu na praksi da bude deo zabavnih aktivnosti je odličan način da pomognete tom licu da se oseća značajnim delom tima. Odvajanje vremena za sastajanje sa ostalim zaposlenima i licima na praksi može u značajnoj meri da utiče na povećanje motivisanosti za obavljanje posla. Mnogi poslodavci organizuju neformalna okupljanja

praktikanata i ostalih zaposlenih kao i volonterski rad u dobrotvorne svrhe i to predstavlja jedan od načina na koji se podstiču dobri odnosi u okviru tima.

### **7. Pokažite licu na praksi zahvalnost na obavljenom poslu**

Ništa ne gradi samopouzdanje kao kada vas neko pohvali i pokaže koliko vam je zahvalan na svemu što ste učinili. Lica na praksi koja znaju da ih njihovi poslodavci cene kao pojedince i kojima se pomaže da realizuju stručnu praksu uspešno, steći će bolje iskustvo i bolje će odrađivati posao.

### **8. Podstičite lica na praksi da postavljaju pitanja**

Imajući u vidu da je cilj prakse da se nešto konkretno nauči, jako je važno da mentor kreira takve uslove koji ohrabruju lice na praksi da postavlja pitanja. Ništa ne frustrira više od činjenice da morate da obavite određen posao, a da ne postoji niko ko bi mogao da odgovori na vaša pitanja u vezi sa samim poslom. Razvijanje i održavanje kvalitetnog odnosa prema radu započinje razvojem obostranog poverenja od samog početka prakse, a obostrano poverenje, između ostalog, nastaje kada se lice na praksi oseća slobodno da zatraži od mentora odgovore.

Pažljivo isplanirajte i zapišite ciljeve programa prakse. Kreiranje programa prakse unapred će vam omogućiti da dobijete opipljive ciljeve i zadatke koji će vam dalje pomoći da sagledate značaj i vrednost dobro razvijenog programa prakse.

Prilikom kreiranja programa prakse ne zaboravite da obuhvatite specifične ideje, predloge i logističke informacije. Sledeća pitanja mogla bi biti od pomoći prilikom kreiranja programa prakse.

Da li tražite nekoga za određen projekat? Ako je tako, koji su to zadaci i ciljevi projekta? Koji su rokovi za ispunjenje tih zadataka i ciljeva?


**Šta je sa podrškom na radnom mestu?** Da li je Vašem preduzeću neophodno lice na praksi koje će raditi neki administrativni posao ili pružiti podršku koja podrazumeva unos podataka, javljanje na telefon, popunjavanje formulara itd? Ako je odgovor na prethodno pitanje potvrđan, koliko bi otprilike procentualno radnog vremena lica na praksi bilo potrošeno na tu vrstu aktivnosti?

Da li želite da pružite mogućnost licu na praksi da ima uvid u sve čime se preduzeće bavi? Koliko je vremena neophodno da se posveti svakom sektoru/oblasti? Da li je zaposlenima iz svakog sektora dodeljena uloga mentora, odnosno da upoznaju lice na praksi sa konkretnim funkcijama svakog pojedinačnog sektora?

Da li ćete obezbediti naknadu za lice na praksi? Ako je odgovor potvrđan, koliko novca ćete predvideti?

Gde ćete smestiti lica na praksi? Imate li adekvatan poslovni prostor za njih? Hoćete li im obezbediti putne troškove ili prostor za parking, itd?

Koji nivo obrazovanja i iskustvo želite da ima lice na praksi? Odlučite se koji su to standardi kvaliteta koje očekujete pre svega – to će vam pomoći da suzite izbor i da pronadete najbolje kandidate.



Ko će biti glavna odgovorna osoba za lice na praksi? Da li će ta osoba biti mentor ili samo supervizor? Dodeljivanje mentora koji će blisko saradivati sa licem na praksi može biti ključno u kreiranju uspešne prakse i za poslodavca i za lice na praksi. Idealno bi bilo da za mentora izaberete nekog iz odeljenja u kom će lice na praksi raditi i ko je jako dobro upoznat sa projektima i zadacima koji će biti dodeljeni licu na praksi. Ova osoba ne mora da bude nastavnik (neko ko se školovao samo za to), ali bi trebalo izabrati nekoga ko voli i ume da prenese svoje znanje na drugu osobu. Ako osoba koju ste izabrali nikada nije bila mentor pre toga, dajte joj osnovne smernice o mentorstvu i treningu, jer će to uticati na bolje snalaženje i mentora i lica na praksi.

Šta će lice na praksi da radi? Budite što detaljniji. Licima na praksi, kao i svima ostalima u procesu učenja, treba dobro strukturisan sadržaj kako se ne bi pogubili, zbunili ili osećali da im je dosadno.

Da li želite da planirate program i van posla kojim se lice na praksi bavi? Da li ćete možda to lice slati na neke posebne obuke, merenja učinka, ručkove sa ostalim izvršiocima ili neke društvene događaje? Imajte na umu da su lica koja su prošla praksu u vašem preduzeću hodajuće reklame vašeg preduzeća. Ako su imali dobro iskustvo radeći za vas, sigurno će ga preneti svojim prijateljima – dobra reč daleko se čuje. Sa druge strane, loše iskustvo na praksi može uticati na mali odziv kvalitetnih lica zainteresovanih za praksu sledeće godine.

## [ BUDITE U PRAVU! ]

Prilikom organizovanja stručne prakse često se u praksi javljaju nedoumice u vezi sa njenom pravnom regulativom. Kako bismo vam približili pojam stručne prakse, ovaj deo je posvećen definisanju pojma ugovora koji se zaključuje, forme, sadržine, uplate doprinosa i ostalih spornih pitanja.

### Koji ugovor zaključiti sa licem na praksi?

Prva i osnovna dilema koja se javlja u praksi kod poslodavaca je **koji ugovor zaključiti u svakom konkretnom slučaju a u cilju regulisanja međusobnog odnosa, tj. međusobnih prava i obaveza.**

Navedena dilema se javlja, prevashodno **zbog činjenice naslovljavanja samog ugovora**, koja je, irelevantna, ali i **zbog uslova zaključenja i prava i obaveza koje iz svakog pojedinačnog ugovora proističu.**

Ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju je regulisan čl. 201. **Zakona o radu** ("Sl. glasnik RS" broj 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) na sledeći način:

*„Ugovor o stručnom osposobljavanju može da se zaključi, radi obavljanja pripravničkog staža, odnosno polaganja stručnog ispita, kad je to zakonom, odnosno pravilnikom predviđeno kao poseban uslov za samostalan rad u struci.*

*Ugovor o stručnom usavršavanju može da se zaključi, radi stručnog usavršavanja i sticanja posebnih znanja i sposobnosti za rad u struci, odnosno obavljanja specijalizacije, za vreme utvrđeno programom usavršavanja, odnosno specijalizacije, u skladu sa posebnim propisom.*

*Poslodavac može licu na stručnom osposobljavanju ili usavršavanju da obezbedi novčanu naknadu i druga prava, u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o stručnom osposobljavanju i usavršavanju.*

*Novčana naknada iz stava 3. ovog člana ne smatra se zaradom u smislu ovog zakona. Ugovor iz st. 1. i 2. ovog člana zaključuje se u pisanom obliku.“*

Na prvom mestu treba naglasiti da se radi o **ugovoru kojim se ne zasniva radni odnos**, što proizlazi pre svega iz samog zakona, **svrstavanjem navedenog člana u korpus odredaba koje regulišu rad van radnog odnosa**.

Bez obzira na transparentnost navedene činjenice, zbog nedoumica koje su se javljale u praksi i Ministarstvo rada je više puta iznosilo mišljenje o definisanju navedenog ugovora kao ugovora kojim se ne zasniva radni odnos.

## Kako nasloviti ugovor?

Članom 201. **Zakona o radu** ("Sl. glasnik RS" broj 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014), napravljena je **paralela između ugovora o stručnom osposobljavanju i ugovora o stručnom usavršavanju**.

**Ugovor o stručnom osposobljavanju** (stav 1) može da se zaključi radi obavljanja pripravničkog staža i s tim u vezi polaganja stručnog ispita, kada je to zakonom odnosno pravilnikom predviđeno kao uslov za samostalan rad u struci.

**Ugovor o stručnom usavršavanju** (stav 2) može da se zaključi radi stručnog usavršavanja i sticanja posebnih znanja i sposobnosti za rad u struci, odnosno obavljanja specijalizacije za vreme predviđeno programom usavršavanja odn. specijalizacije ili posebnim zakonom.

Iako, shodno postupanju u praksi, **nije od presudnog značaja kako nasloviti sam ugovor**, te su svi mogući modaliteti zastupljeni u praksi, kako pojedinačni nazivi *Ugovor o stručnom osposobljavanju* i *Ugovor o stručnom usavršavanju*, tako i zajednički *Ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju*, a mogu se koristiti i drugi nazivi poput *Ugovora o specijalizaciji* i sl.

## Koliko može da traje ugovor?

Samo **trajanje ovog ugovora nije predviđeno zakonom**, već se njegovo trajanje **određuje samim ugovorom**, a obično traje **do isteka pripravničkog staža** (koji u skladu sa čl. 47 stav 3 traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno) ili **do završetka obuke** zbog koje je ugovor zaključen predviđene programom usavršavanja.

O navedenom je Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike u mišljenju br. 011-00-399/2012-02 od 06. februara 2013. godine zauzelo sledeći stav:

*„Za razliku od stručnog osposobljavanja za samostalan rad, koje, shodno članu 47. Zakona, ne bi moglo da traje duže od pripravničkog staža, **period stručnog usavršavanja nije propisan Zakonom, već se utvrđuje programom stručnog usavršavanja**, pri čemu vreme stručnog usavršavanja treba da odgovara vremenu potrebnom za sprovođenje programa stručnog usavršavanja. Ako posebnim zakonom nije drukčije propisano, **mišljenja smo da bi stručno usavršavanje moglo da traje najduže godinu dana, shodno vremenu koje je zakonom propisano kao maksimalno vreme za stručno osposobljavanje za samostalan rad.**“*



Takođe, u skladu sa Mišljenjem Ministarstva rada i socijalne politike, br. 011-00-00223/2008-02 od 11. aprila 2008. god:

**„Trajanje stručnog osposobljavanja *treba da bude vremenski ograničeno, kako ne bi došlo do zloupotrebe zakona.*“**

## Da li se zahteva posebna forma i sadržina ugovora?

U skladu sa čl. 201. stav 5 Zakona o radu ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju se zaključuje **u pisanom obliku**.

Van ove odredbe koja se tiče obavezne pismene forme, **zakonom ništa drugo nije propisano po pitanju obaveznih elemenata ovog ugovora.**

U mišljenju Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-399/2012-02 od 06. februara 2013. godine po pitanju sadržine ugovora navodi se sledeće:

*„Zakonom nije propisana sadržina ugovora o stručnom usavršavanju, već je to ostavljeno ugovornim stranama. Smatramo da ugovor o stručnom usavršavanju, treba naročito da sadrži: podatke o ugovornim stranama, predmet stručnog usavršavanja, rok na koji se zaključuje ugovor, prava i obaveze ugovornih strana prema programu stručnog usavršavanja, razloge za otkaz pre isteka ugovora i otkazni rok, a mogu se ugovoriti: novčana naknada za vreme stručnog osposobljavanja i druga prava lica koje se stručno usavršava.“*

## Kako podneti poresku prijavu?

Pre plaćanja doprinosa za slučaj invalidnosti i telesnog oštećenja, odnosno isplate prihoda po ugovoru o stručnom osposobljavanju isplatilac podnosi poresku prijavu PPP PD nadležnoj organizacionoj jedinici Poreske uprave. Kao šifra prihoda unosi se 622, ali s obzirom na to da postoji problem prilikom podnošenja poreske prijave sa ovom šifrom prihoda, može se primeniti šifra 999, kao što je navedeno u uputstvu Poreske uprave.

## Kako se uplaćuju doprinosi?

Kada je u pitanju uplata doprinosa, Ministarstvo rada i socijalne politike je u mišljenju br. 011-00-00223/2008-02 od 11. aprila 2008. godine iznelo sledeći stav:

*„Prema tome, poslodavac može da, u skladu sa programom usavršavanja, zaključi ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju sa određenim licem radi obavljanja obuke u cilju osposobljavanja za rad na određenim poslovima. Licu koje je angažovano radi stručnog osposobljavanja i usavršavanja poslodavac može isplatiti novčanu naknadu. Prema tome, ovim ugovorom se ne zasniva radni odnos, niti postoji obaveza isplate novčane naknade angažovanom licu, osim ako to nije predviđeno ugovorom. Međutim, poslodavac je **dužan da u skladu sa propisima o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje plaća doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje, kao i zdravstveno osiguranje za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja.**“*

**Zakonom o izmenama i dopunama Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje** („Sl. glasnik RS“, broj 52/2011) na drugačiji način je izvršeno definisanje pojma obveznika plaćanja doprinosa, tako što je napravljena razlika između obveznika plaćanja doprinosa po osnovu volonterskog rada i po osnovu stručnog osposobljavanja i usavršavanja.

Naime, izvršeno je terminološko usklađivanje volonterskog rada i stručnog osposobljavanja i usavršavanja sa čl. 201. Zakona o radu i čl. 3. Zakona o volontiranju.

**Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje** („Sl. glasnik RS“, broj 84/2004, 61/2005, 62/2006, 5/2009, 52/2011, 101/2011, 47/2013, 108/2013, 57/2014 i 68/2014-dr. zakon) u čl. 6. koji definiše pojedine pojmove definiše pod tač. 9a) **lice na stručnom osposobljavanju i usavršavanju kao „fizičko lice koje, u skladu sa zakonom koji uređuje rad, obavlja rad po osnovu ugovora o stručnom osposobljavanju i usavršavanju ili drugog ugovora, bez zasnivanja radnog odnosa.“**

Bilo da je ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju zaključen sa ili bez ugovorene naknade (iako je u praksi pravilo da se naknada ugovara, a samo izuzetno ne, u kom slučaju se ovaj ugovor približava ugovoru o volontiranju) poslodavac je u skladu sa čl. 11. stav 1 tač. 4) **Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje za lice na stručnom osposobljavanju i usavršavanju obveznik doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje za slučaj invalidnosti i telesnog oštećenja po osnovu povrede na radu i profesionalne bolesti i doprinosa za zdravstveno osiguranje za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti.**

U skladu sa čl. 35. Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje osnovica doprinosa za obveznike u ovom slučaju je **najniža mesečna osnovica doprinosa, odnosno ugovorena naknada ako se ostvaruje i ako je viša od najniže mesečne osnovice doprinosa.“**

Dakle, **ugovaranje naknade** je u ovom slučaju **relevantno** utoliko što ukoliko je ugovorena, a ujedno je i viša od najniže mesečne osnovice doprinosa, ona će predstavljati osnovicu doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje za slučaj invalidnosti i telesnog oštećenja po osnovu povrede na radu i profesionalne bolesti i doprinosa za zdravstveno osiguranje za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti.

U skladu sa čl. 37. Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje:

*„Najnižu mesečnu osnovicu doprinosa čini iznos od 35% prosečne mesečne zarade u Republici isplaćene u prethodnom kvartalu za koji su objavljeni podaci republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako ovim zakonom nije drukčije određeno.*

*Iznos najniže mesečne osnovice, iz stava 1. ovog člana, utvrđuje i objavljuje ministar nadležan za poslove finansija, a primenjuje se od prvog u narednom mesecu po objavljivanju tog iznosa.“*

U skladu sa čl. 47. Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje:

*„Stope doprinosa za slučaj invalidnosti i telesnog oštećenja po osnovu povrede na radu i profesionalne bolesti, odnosno za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti, u slučajevima utvrđenim zakonom, jesu:*

- 1) za penzijsko i invalidsko osiguranje – 4,00%;*
- 2) za zdravstveno osiguranje – 2,00%.“*

U skladu sa čl. 60. Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje doprinosi iz člana 11. ovog zakona plaćaju se **istovremeno sa isplatom ugovorene naknade**, odnosno **do petog u mesecu za prethodni mesec ako se ne ostvaruje ugovorena naknada**.

## ... da pojasnimo

Iako je čl. 11. Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje relativno jasan, ovome treba dodati i još jednu činjenicu, koja se tiče stope doprinosa. Naime ukoliko je ugovorom o stručnom osposobljavanju i usavršavanju ugovorena naknada **treba obratiti pažnju na čl. 28. stav 1. tačka 2) Zakona o zdravstvenom osiguranju** ("Sl. glasnik RS", broj 107/2005, 109/2005-ispr., 57/2011, 110/2012-OUS, 119/2012, 99/2014, 123/2014 i 126/2014-OUS).

Navedena odredba u relevantnom delu glasi:

*„Prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja utvrđena ovim zakonom, samo u slučaju nastanka povrede na radu ili profesionalne bolesti, obezbeđuju se:*

...

*2) licima koja, u skladu sa zakonom, obavljaju određene poslove za koje ne primaju zaradu, odnosno ugovorenu naknadu (na osnovu ugovora o volonterskom radu);“*

U navedenoj odredbi pod volonterskim radom može se smatrati i rad po ugovoru o stručnom osposobljavanju i usavršavanju bez naknade, što proizlazi iz čl. 3 a u vezi sa čl. 2. **Zakona o volontiranju** ("Sl. glasniku RS", broj 36/2010).

Prema ovoj odredbi, doprinos za zdravstveno osiguranje plaća se **po stopi od 2% na najnižu osnovicu samo u slučaju kada nije ugovorena naknada**.

**U slučaju da je ugovorena naknada**, tj. rad po ugovoru o stručnom osposobljavanju i usavršavanju bez naknade (koji se može izjednačiti sa volonterskim radom), smatra se da su to lica iz člana 17. stav 1. tačka 16) Zakona o zdravstvenom osiguranju, koja ostvaruju naknadu po osnovu drugih ugovora kod kojih se za izvršen posao ostvaruje naknada (ugovorena naknada), na koju se **plaća pun doprinos za zdravstveno osiguranje po stopi od 10,3%** na ugovorenu naknadu shodno čl. 44 stav 1 tač 2) Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje.

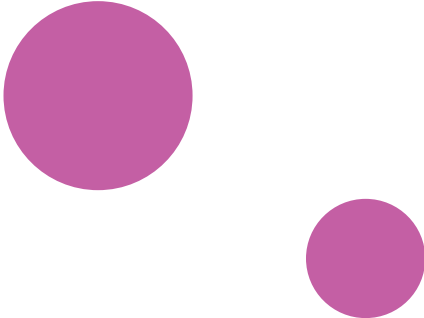
Slično se može primeniti i kada je u pitanju doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje. Shodno čl. 7 stav 1 tač 9) Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje obveznici doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje su i, „...9) lica koja ostvaruju ugovorenu naknadu;“

U skladu sa tim, shodno čl. 28. istog Zakona:

*„Osnovica doprinosa za lica koja ostvaruju ugovorenu naknadu je **oporezivi prihod od ugovorene naknade u skladu sa zakonom koji uređuje porez na dohodak građana**.“*

A stopa po kojoj se obračunava i uplaćuje doprinos u tom slučaju iznosi, shodno čl. 44 stav 1 tač 1) „za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje – 26%;“

Navedeno potvrđuje i stav *Ministarstva zdravlja iznet u mišljenju broj 011-00-00223/2014-05 od 27. avgusta 2014.god.*



„lica koja su zaključila ugovor na osnovu koga ostvaruju ugovorenu novčanu naknadu i lica koja su zaključila ugovor o volonterskom radu (na osnovu koga se ne ostvaruje novčana naknada) **ne mogu, shodno Zakonu, imati isti osnov osiguranja, odnosno lica koja su zaključila ugovor na osnovu koga ostvaruju ugovorenu novčanu naknadu ne mogu biti osigurana kao lica koja su zaključila ugovor o volonterskom radu.**“

Razliku po pitanju uplate doprinosa u zavisnosti od činjenice da li je ugovorena naknada ističe Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja u mišljenju br. 011-00-414/2014-07 od 16. septembra 2014. god.

„Prema tome, u skladu sa gore navedenim odredbama Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju, ukoliko se radi o licu koje se nalazi na stručnom osposobljavanju, dokvalifikaciji ili prekvalifikaciji i koje je uputila Nacionalna služba za zapošljavanje, postoji obaveza poslodavca da, **bez obzira da li je ugovorena naknada, uplati doprinose za slučaj invalidnosti i telesnog oštećenja po osnovu povrede na radu i profesionalne bolesti, odnosno za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti. Što znači da je poslodavac u obavezi da uplati doprinose za penzijsko i invalidsko osiguranje – 4,00%, a za doprinose za zdravstveno osiguranje – 2,00%, u skladu sa navedenom odredbom člana 47. Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje.**

Međutim, ukoliko se radi o specifičnoj vrsti ugovora za koje lice ostvaruje ugovorenu naknadu za rad, u tom slučaju poslodavac ima obavezu da obračunava i uplati doprinose za obavezno socijalno osiguranje na iznos ove naknade, odnosno da uplati doprinose za penzijsko i invalidsko osiguranje – 26%, a za zdravstveno osiguranje – 10,3%.“

## [ PODRŠKA DRŽAVE ]

---

U okviru Aktivnih mera politike zapošljavanja svake godine se opredeljuju sredstva za meru "stručna praksa". Nacionalna služba za zapošljavanje obezbeđuje naknadu za lice na praksi, a broj zainteresovanih preduzeća za ovu meru raste iz godine u godinu.

Program stručne prakse podrazumeva stručno osposobljavanje nezaposlenog za samostalan rad u struci za koju je stečeno odgovarajuće obrazovanje - kvalifikacija, radi obavljanja pripravničkog staža, odnosno sticanja uslova za polaganje stručnog ispita, kada je to zakonom, odnosno pravilnikom predviđeno kao poseban uslov za samostalan rad u struci. Program se realizuje bez zasnivanja radnog odnosa. Kroz program stručne prakse Nacionalna služba finansira nezaposlena lica koja se prvi put stručno osposobljavaju za zanimanje za koje su stekla određenu vrstu i nivo obrazovanja ili koja su se stručno osposobljavala kraće od vremena potrebnog za polaganje pripravničkog ili stručnog ispita. Finansiranje programa stručne prakse traje najduže 12 meseci. Lice koje se stručno osposobljavalo kraće od vremena potrebnog za polaganje pripravničkog ili stručnog ispita u program se uključuje za preostali period potreban za sticanje uslova za polaganje pripravničkog ili stručnog ispita, a najduže 12 meseci.

Tokom trajanja programa stručne prakse Nacionalna služba za zapošljavanje:

1. angažovanim licima na ime novčane pomoći i troškova prevoza isplaćuje sredstva u ukupnom mesečnom iznosu od:
  - 12.000,00 dinara za lica sa srednjim obrazovanjem
  - 14.000,00 dinara za lica sa višim ili visokim trogodišnjim obrazovanjem
  - 16.000,00 dinara za lica sa najmanje četvorogodišnjim visokim obrazovanjem;
2. vrši obračun i uplatu doprinosa za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti, u skladu sa zakonom.

## Ko može da učestvuje?

Pravo učešća u realizaciji programa stručne prakse može ostvariti poslodavac koji pripada:

1. privatnom sektoru (udeo privatnog kapitala u vlasničkoj strukturi 100%),
2. javnom sektoru, i to isključivo za poslove u oblasti zdravstva, obrazovanja i socijalne zaštite (broj lica koja će biti uključena u program kod poslodavaca iz javnog sektora biće određena na nivou svake filijale i ne sme preći 30% ukupno planiranog broja lica za uključivanje u program),
3. izuzetno, na teritoriji AP Kosovo i Metohija pravo učešća u realizaciji programa može ostvariti poslodavac koji pripada privatnom ili javnom sektoru, bez obzira na oblast kojom se bavi,
4. kategoriji udruženja koja imaju status pravnog lica bez vremenskog ograničenja, odnosno upisana su u registar koji vodi Agencija za privredne registre;

i ispunjava sledeće uslove:

- a) da izmiruje obaveze po osnovu poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje u zakonskim rokovima;
- b) da je zakonom ili aktom o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca kao uslov za rad na konkretnim poslovima propisana obaveza obavljanja pripravničkog staža, odnosno polaganja stručnog ispita;
- c) da je izmirio ranije ugovorne i druge obaveze prema Nacionalnoj službi, osim za obaveze čija je realizacija u toku, pod uslovom da iste redovno izmiruje;
- d) da osposobljava nezaposleno lice koje se vodi na evidenciji Nacionalne službe, zadovoljava opšte i posebne uslove za uključivanje u program, u skladu sa važećim aktima Nacionalne službe

i da:

- e) ima do 30 godina starosti, osim za osobe sa invaliditetom, koje se mogu uključiti bez obzira na godine starosti,
- f) ima srednje, više ili visoko trogodišnje obrazovanje ili najmanje četvorogodišnje visoko obrazovanje, nema radnog iskustva u struci ili nema dovoljno radnog iskustva za sticanje uslova za polaganje stručnog/pripravničkog ispita,
- g) nije iskoristilo u celosti istu ili drugu meru u cilju osposobljavanja za samostalan rad u struci (izuzetno, lice koje se osposobljavalo sa srednjim stepenom obrazovanja i nakon toga steklo više ili visoko trogodišnje obrazovanje ili najmanje četvorogodišnje visoko obrazovanje);
- h) da osposobljava nezaposleno lice koje u periodu od šest meseci pre podnošenja zahteva nije bilo u radnom odnosu kod tog poslodavca;
- i) da ima kadrovske kapacitete za stručno osposobljavanje lica, odnosno ima zaposlenog mentora (sa punim mesečnim fondom radnih sati) koji, ukoliko pozitivnim propisima nije drugačije određeno, ispunjava sledeće uslove:
  - ima istu struku, najmanje je istog nivoa obrazovanja kao i nezaposleni i ima najmanje 12 meseci radnog iskustva u struci ili

- najmanje je istog nivoa obrazovanja kao i nezaposleni, ima najmanje 24 meseca radnog iskustva na poslovima na kojima će se stručno osposobljavati nezaposleni i ima struku definisanu aktom o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca;
- j) da ima tehničke, prostorne i druge kapacitete za stručno osposobljavanje lica, odnosno da radni prostor, tehnička sredstva i oprema po funkcionalnosti odgovaraju broju lica koja se stručno osposobljavaju, kao i da obezbedi sve uslove u skladu sa propisima o bezbednosti i zaštiti na radu.

Poslodavac koji ima do 5 zaposlenih ima pravo da u program stručne prakse uključi jedno nezaposleno lice, poslodavac koji ima od 6 do 14 zaposlenih ima pravo da u program stručne prakse uključi najviše dva nezaposlena, a poslodavac koji ima 15 i više zaposlenih ima pravo da u program stručne prakse uključi nezaposlene čiji broj ne može biti veći od 20% ukupnog broja zaposlenih. Pre uključivanja u program Nacionalna služba vrši proveru ispunjenosti zakonskih uslova i uslova iz javnog poziva za nezaposlenog.

## Kako se podnosi zahtev Nacionalnoj službi za zapošljavanje?

Dokumentacija za podnošenje zahteva:

1. zahtev za učešće u programu na propisanom obrascu Nacionalne službe;
2. fotokopija rešenja nadležnog organa o upisu u registar, ukoliko podnosilac zahteva nije registrovan u Agenciji za privredne registre; ukoliko se delatnost obavlja izvan sedišta poslodavca (izdvojeno mesto), odnosno u izdvojenom organizacionom delu (ogranak)
3. izvod iz registra ili odluka nadležnog organa o obrazovanju organizacionog dela; za poslodavce advokate - rešenje o upisu u Imenik advokata;
4. uverenje Poreske uprave o izmirenim obavezama na ime poreza i doprinosa do meseca koji prethodi mesecu u kome je podnet zahtev, za poslodavca koji paušalno izmiruje poreske obaveze;
5. izvod iz pojedinačne poreske prijave o obračunatim porezima i doprinosima, štampan iz elektronske baze podataka Poreske uprave (EBP-PURS), overen od strane poslodavca, za poslednji mesec koji je isplaćen, a u skladu sa zakonskim rokom;
6. izvod iz banke o plaćenom porezu i doprinosima za obavezno socijalno osiguranje za poslednji mesec koji je isplaćen, a u skladu sa zakonskim rokom;
7. izvod iz zakona gde je kao uslov za rad na određenim poslovima propisana obaveza obavljanja pripravnčkog staža, odnosno polaganja stručnog ispita ili
8. izvod iz akta o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca gde je kao uslov za rad na određenim poslovima predviđeno obavljanje pripravnčkog staža;
9. dokaz o kadrovskom kapacitetu za stručno osposobljavanje lica, i to:
  - a) dokaz o zaposlenju mentora kod podnosioca zahteva (potvrda o prijavi na obavezno socijalno osiguranje - obrazac M-A),

- b) dokaz o kvalifikacijama mentora (diploma/sertifikat/licenca/uverenje),
- c) dokaz o radnom iskustvu mentora u struci (ugovor o radu, potvrda poslodavca o radnom iskustvu i sl.).

Zahtev za učešće u programu podnosi se nadležnoj organizacionoj jedinici Nacionalne službe, prema mestu angažovanja lica ili prema sedištu poslodavca, neposredno ili putem pošte, na propisanom obrascu koji se može dobiti u svakoj organizacionoj jedinici Nacionalne službe ili preuzeti sa sajta [www.nsz.gov.rs](http://www.nsz.gov.rs).

NSZ na osnovu bodova donosi odluku.

Odluka o sprovođenju programa stručne prakse donosi se na osnovu provere, bodovanja i rangiranja podnetog zahteva za učešće u programu. U cilju provere ispunjenosti uslova Nacionalna služba zadržava pravo da izvrši službeni obilazak poslodavca. Bodovanje podnetih zahteva Prilikom bodovanja zahteva uzimaju se u obzir sledeći kriterijumi:

## Bodovna lista

### 1. Kadrovski kapaciteti

25 bodova - Mentor ima istu struku, najmanje je istog nivoa obrazovanja kao i nezaposleno lice i ima više od 36 meseci radnog iskustva ili mentor je najmanje istog nivoa obrazovanja kao i nezaposleno lice, ima više od 48 meseci radnog iskustva na poslovima na kojima će se stručno osposobljavati nezaposleno lice i ima struku definisanu aktom o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca

20 bodova - Mentor ima istu struku, najmanje je istog nivoa obrazovanja kao i nezaposleno lice i ima od 24 do 36 meseci radnog iskustva ili mentor je najmanje istog nivoa obrazovanja kao i nezaposleno lice, ima od 36 do 48 meseci radnog iskustva na poslovima na kojima će se stručno osposobljavati nezaposleno lice i ima struku definisanu aktom o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca

10 bodova - Mentor ima istu struku, najmanje je istog nivoa obrazovanja kao i nezaposleno lice i ima od 12 do 24 meseci radnog iskustva ili mentor je najmanje istog nivoa obrazovanja kao i nezaposleno lice, ima od 24 do 36 meseci radnog iskustva na poslovima na kojima će se stručno osposobljavati nezaposleno lice i ima struku definisanu aktom o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca

### 2. Dužina obavljanja delatnosti

25 bodova - Poslovanje od 5 i više godina

15 bodova - Poslovanje od 3 do 5 godina

10 bodova - Poslovanje od 1 do 3 godine

5 bodova - Poslovanje do 1 godine



### 3. Prethodno korišćena sredstva Nacionalne službe po programu stručne prakse

25 bodova - Više od 71% zaposlenih lica po završetku programa stručne prakse

20 bodova - 51-70% zaposlenih lica po završetku programa stručne prakse

15 bodova - 31-50% zaposlenih lica po završetku programa stručne prakse

10 bodova - 11-30% zaposlenih lica po završetku programa stručne prakse

5 bodova - Do 10% zaposlenih lica po završetku programa stručne prakse

0 bodova - Nije bilo zaposlenih po završetku programa stručne prakse

25 bodova - Poslodavac ranije nije koristio finansijska sredstva ili ugovorna obaveza poslodavca još traje

Maksimalan broj bodova je 75

Kriterijum „Prethodno korišćena sredstva Nacionalne službe po programu stručne prakse“ odnosi se na program stručne prakse sproveden u organizaciji Nacionalne službe po javnim pozivima od 2013. do 2017. godine. Kriterijum „Prethodno korišćena sredstva Nacionalne službe po programu stručne prakse“ podrazumeva broj lica koja su u periodu od 6 meseci nakon završetka programa zasnovala radni odnos kod istog ili drugog poslodavca. Navedene podatke Nacionalna služba će utvrditi na osnovu uvida u bazu podataka iz svog informacionog sistema. Ukoliko više poslodavaca ostvari isti broj bodova primenom navedenih kriterijuma, prednost će se dati poslodavcu koji je ostvario veći broj bodova kod kriterijuma „Prethodno korišćena sredstva Nacionalne službe po programu stručne prakse“, zatim „Kadrovski kapaciteti“, potom „Dužina obavljanja delatnosti“. Ukoliko postoji veći broj zahteva sa istim brojem bodova po pojedinačnim kriterijumima, odlučivaće se po redosledu podnošenja zahteva.

## Dinamika odlučivanja

Odluka o sprovođenju programa stručne prakse donosi se u roku od 30 dana od dana podnošenja zahteva. Izuzetno, zahtevi koji ispunjavaju uslove javnog poziva, a po kojima nije pozitivno odlučeno u navedenom roku, mogu biti ponovo uzeti u razmatranje ukoliko se za to steknu uslovi. Odluku o sprovođenju programa stručne prakse, po osnovu jednog ili više podnetih zahteva u toku kalendarske godine, kojom se uključuje do 49 nezaposlenih donosi direktor nadležne filijale Nacionalne službe, po ovlašćenju direktora Nacionalne službe ili drugi zaposleni kojeg ovlasti direktor Nacionalne službe. Odluku o sprovođenju programa stručne prakse, po osnovu jednog ili više podnetih zahteva u toku kalendarske godine, kojom se uključuje 50 i više nezaposlenih donosi direktor Nacionalne službe uz prethodnu saglasnost Upravnog odbora. Nadležnost za donošenje odluke određuje se uzimajući u obzir sve podnete zahteve istog poslodavca u toku kalendarske godine koji se delom ili u celosti finansiraju sredstvima Nacionalne službe. Nacionalna služba zadržava pravo da prilikom odlučivanja po podnetom zahtevu izvrši korekciju broja lica, u skladu sa raspoloživom kvotom koja je opredeljena za filijalu.

## Zaključivanje ugovora

Rok za realizaciju odluke o sprovođenju programa, odnosno zaključivanje ugovora kojim se uređuju međusobna prava i obaveze je 45 dana od dana donošenja odluke. U slučaju da od datuma donošenja odluke do kraja kalendarske godine u kojoj je doneta odluka ima manje od 45 dana, ugovori između Nacionalne službe i poslodavca, odnosno nezaposlenog, moraju biti zaključeni do kraja kalendarske godine.

U cilju zaključivanja ugovora sa poslodavcem i angažovanim licima, poslodavac je u obavezi da Nacionalnoj službi dostavi potpisan ugovor o stručnom osposobljavanju sa nezaposlenim licem. Nacionalna služba će na osnovu dostavljene dokumentacije sa poslodavcem i angažovanim licem na stručnoj praksi zaključiti ugovore kojima se regulišu međusobna prava i obaveze. Datum početka sprovođenja programa stručne prakse mora biti posle datuma donošenja odluke o sprovođenju programa stručne prakse i u toku kalendarske godine u kojoj je doneta odluka. Dokumentacija za zaključivanje ugovora sa licem na stručnoj praksi: - fotokopija/očitana lična karta, - fotokopija kartice tekućeg računa.

## Koje obaveze proizilaze iz ugovora sa NSZ?

### **Poslodavac je u obavezi da:**

1. stručno osposobljava nezaposleno lice u dužini trajanja ugovorne obaveze;
2. osposobi nezaposleno lice za samostalan rad u struci, u skladu sa zakonom;
3. dostavlja Nacionalnoj službi izveštaje o prisutnosti lica na stručnoj praksi, u skladu sa ugovorom; - dostavi Nacionalnoj službi izveštaj o obavljenoj stručnoj praksi, u skladu sa ugovorom;
4. organizuje nezaposlenom polaganje stručnog ili pripravničkog ispita za samostalan rad, odnosno obezbedi dokaze o osposobljavanju neophodne za polaganje ispita pred nadležnim organom;
5. izda potvrdu o obavljenoj stručnoj praksi, odnosno položenom stručnom ili pripravničkom ispitu;
6. omogućiti Nacionalnoj službi kontrolu realizacije ugovornih obaveza i
7. obavesti Nacionalnu službu o svim promenama koje su od značaja za realizaciju ugovora u roku od 8 dana od dana nastanka promene.

U slučaju prekida stručnog osposobljavanja nezaposlenog, poslodavac može da u roku od 30 dana od dana prekida stručnog osposobljavanja izvrši zamenu sa drugim nezaposlenim koji ispunjava potrebne uslove, u skladu sa zakonom, za preostalo vreme definisano ugovorom uvećano za period sprovedene zamene.

### **Kako do dodatnih informacija o ovom programu?**

Informacije o programu mogu se dobiti u svakoj organizacionoj jedinici Nacionalne službe, preko Pozivnog centra Nacionalne službe, telefon: 0800-300-301 ili na sajtu [www.nsz.gov.rs](http://www.nsz.gov.rs)

Javni poziv je otvoren od dana objavljivanja u sredstvima javnog informisanja do utroška raspoloživih sredstava izdvojenih za ovu namenu, a najkasnije do 30.11.2017. godine.



## [ PRILOZI ]

---

- > Primer ugovora o stručnom osposobljavanju
- > Izveštaj sa prve mentorske sesije
- > Izveštaj sa druge mentorske sesije
- > Izveštaj sa poslednje mentorske sesije
- > Formular za evaluaciju lica na praksi

## Primer ugovora o stručnom osposobljavanju

Na osnovu člana 201. Zakona o radu („Sl. glasnik RS“ br. 90/2014) između **Poslodavca**

\_\_\_\_\_ u ul., br. \_\_\_\_\_  
(naziv)

koga zastupa \_\_\_\_\_ i

\_\_\_\_\_ (ime, prezime i zanimanje Lica na stručnoj praksi)  
sa prebivalištem u \_\_\_\_\_ ul., br. \_\_\_\_\_ (u daljem tekstu: **Lice na stručnoj praksi**) zaključuje se

### UGOVOR O STRUČNOM OSPOSOBLJAVANJU

#### Član 1.

Lice na stručnoj praksi se prima na rad kod Poslodavca:

- radi obavljanja pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita;
- radi stručnog usavršavanja i sticanja posebnih znanja i sposobnosti za rad u struci;
- radi specijalizacije.

#### Član 2.

Lice na stručnoj praksi je dužno da stupi na rad \_\_\_\_\_ 201\_\_ godine.

#### Član 3.

Za vreme stručne prakse Lice na stručnoj praksi nema pravo na novčanu naknadu.

#### Član 4.

Lice na stručnoj praksi ima pravo na osiguranje za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja. S obzirom da nije predviđena naknada za Lice na stručnoj praksi poslodavac je dužan da na najnižu osnovicu plati doprinos za zdravstveno osiguranje po stopi od 2% i doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje od 4%.

#### Član 5.

Lice na stručnoj praksi je dužano da se na radu pridržava radne discipline i naloga neposrednog rukovodioca, odnosno mentora.

#### Član 6.

Licu na stručnoj praksi rad prestaje:

- istekom pripravničkog staža;
- istekom roka za stručno usavršavanje, odnosno specijalizaciju.

#### Član 7.

Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim zakonom, uz otkazni rok od \_\_\_\_\_ dana.

#### Član 8.

Lice na stručnoj praksi se obavezuje na tajnost podataka i informacija do kojih dolazi u poslovnom okruženju poslodavca.

#### Član 9.

Ugovorne strane će eventualne sporove nastale po ovom ugovoru rešavati sporazumno, u suprotnom, za rešavanje sporova nadležan je sud u \_\_\_\_\_.

#### Član 10.

Ovaj ugovor je sačinjen u \_\_\_\_\_ istovetna primerka, od kojih svaka ugovorna strana zadržava po \_\_\_\_\_ primerka.

U \_\_\_\_\_,

Dana \_\_\_\_\_ 201\_\_ godine

Lice na stručnoj praksi

\_\_\_\_\_

Direktor

\_\_\_\_\_

## Izveštaj sa prve mentorske sesije između mentora i lica na praksi

**Mentor:**

**Lice na praksi:**

**Datum održavanja prve sesije:**

Na prvoj mentorskoj sesiji mentor i lice na praksi zajedno utvrđuju aktivnosti za naredni period, postavljaju okvire na kojima će se bazirati njihova saradnja i profesionalni odnos, definišu opšte i specifične ciljeve, dogovaraju tempo sastajanja i ostala relevantna pitanja.

Opšti cilj koji želimo da postignemo:

Specifični ciljevi koje želimo da postignemo:

Veštine koje smatramo da lice na praksi treba razviti, odnosno unaprediti:

Predlog načina kako razviti, odnosno unaprediti spomenute veštine:

Oblast u kojoj je licu na praksi potrebno dodatno znanje:

Do naredne mentorske sesije očekujemo da smo postigli:

Mentor i lice na praksi su saglasni da barem jednom nedeljno održe mentorski sastanak čija je svrha unapređenje kvaliteta obavljanja radnih zadataka, takođe pomaganje licu na praksi da razvije sopstvene stavove, veštine, lični stil i atribute.



## Izveštaj sa druge mentorske sesije između mentora i lica na praksi

**Mentor:**

**Lice na praksi:**

**Datum održavanja druge sesije:**

Na drugoj mentorskoj sesiji mentor i lice na praksi zajedno utvrđuju da li su postignuti definisani ciljevi sa prve mentorske sesije, definišu nove ciljeve i aktivnosti i ocenjuju dosadašnju saradnju kao i rad lica na praksi.

Da li su postignuti definisani opšti i posebni ciljevi sa prve mentorske sesije:

Ako jesu, da li smatrate da je pristup i način rada koji ste do sada koristili bio adekvatan ili bi trebalo prilagoditi pristup?

Ako nisu, zbog čega smatrate da nije došlo do očekivanog rezultata?

Da li smatrate da lice na praksi na odgovarajući način stiče potrebne veštine i znanje?

Ako ne, zbog čega smatrate da je tako?

Da li ste zadovoljni odnosom koji imate sa mentorom/licem na praksi i rezultatima koje ste do sada postigli?

Do naredne mentorske sesije očekujemo da smo postigli:

Mentor i lice na praksi su saglasni da barem jednom nedeljno održe mentorski sastanak čija je svrha unapređenje kvaliteta obavljanja radnih zadataka, takođe pomaganje licu na praksi da razvije sopstvene stavove, veštine, lični stil i attribute.

## Izveštaj sa poslednje mentorske sesije između mentora i lica na praksi

**Mentor:**

**Lice na praksi:**

**Datum održavanja poslednje sesije:**

Na poslednjoj mentorskoj sesiji mentor i lice na praksi zajedno utvrđuju da li su postignuti definisani ciljevi sa prethodnih mentorskih sesija, ocenjuju dosadašnju saradnju i rad lica na praksi, kao i opšti utisak prakse.

Da li su postignuti definisani opšti i posebni ciljevi sa prethodnih mentorskih sesija:

Da li smatrate da je pristup i način rada koji ste koristili bio prilagođen vama i adekvatan za vrstu posla koji ste obavljali?

Da li smatrate da je lice na praksi steklo potrebne veštine i znanje?

Da li smatrate da su održane mentorske sesije i sastanci bili korisni?

Da li ste zadovoljni odnosom koji ste imali sa mentorom/licem na praksi i rezultatima koji ste do sada postigli?

Opšti utisak mentorskog odnosa:

Opšti utisak celokupne prakse:

Pored poslednjeg izveštaja sa mentorske sesije, mentor bi trebalo da uradi evaluaciju gde procenjuje uspeh lica na praksi, znanje i veštine koje je stekao kao i njegov doprinos organizaciji, što je značajno za neku buduću praksu ili zaposlenje kao i za samog mentora i organizaciju. Važno je da mentor razmotri evaluaciju zajedno sa licem na praksi.

Nakon završetka prakse mentor bi trebalo da napiše pismo preporuke za lice koje je bilo na praksi.

# Formular za evaluaciju lica na praksi

Popunjava mentor

**Ime lica na praksi:**

**Vremenski period u kom je lice bilo na praksi:**

Poštovani/a,

Molimo Vas da odvojite malo vremena i iskreno odgovorite na sva pitanja koja se nalaze pred Vama. Vaši odgovori su od velikog značaja licu kome ste bili mentor za neku buduću praksu ili zaposlenje.

- › Molimo Vas da opišite ukratko čime se lice na praksi bavilo tokom boravka u Vašem preduzeću:

1. Da li smatrate da je lice na praksi bilo aktivno tokom trajanja prakse?



1

2

3

4

5



2. Da li smatrate da je lice na praksi bilo motivisano i zainteresovano za obavljanje radnih obaveza?



1

2

3

4

5



3. Da li smatrate da je lice na praksi bilo uspešno u obavljanju radnih zadataka?



1

2

3

4

5



4. Da li smatrate da je lice na praksi postupalo u skladu sa etičkim standardima, principima ponašanja u kolektivu i pravilima rada?



1

2

3

4

5



5. U kojoj meri ste zadovoljni uspostavljenim mentorskim odnosom sa licem na praksi?



1

2

3

4

5



6. Da li smatrate da je lice na praksi prihvatilo Vaše savete, konstruktivan feedback i postupalo u skladu sa njima?



1

2

3

4

5



7. Kako procenjujete doprinos lica na praksi Vašem preduzeću?



1

2

3

4

5



8. Da li smatrate da je lice na praksi pokazalo inicijativu za obavljanje samostalanog rada uz Vaš nadzor?



1

2

3

4

5



- › Napišite ukratko Vaše mišljenje kako je lice na praksi obavljalo svoje radne zadatke

› Na koji način smatrate da bi lice na praksi moglo da unapredi kvalitet obavljanja radnih zadataka

› Napišite ukratko opšti utisak o licu kome ste bili mentor

Mesto i datum

---

Potpis mentora

---

CIP - Каталогизација у публикацији -  
Народна библиотека Србије, Београд

005.963.2(035)  
331.544(035)

КОВАЧЕВИЋ, Александра, 1987-  
Priručnik za mentore / Aleksandra Kovačević, Jovana  
Emilia Stoiljković.  
- Београд : Унија послодавца Србије, 2017 (Београд  
: NeoSensa). - 43 стр.  
; 25 cm

Тираж 1.500.

ISBN 978-86-86051-17-2

1. Стоиљковић, Јована Емилиа, 1990- [аутор]  
а) Менторство - Приручници б) Незапослени -  
Стручно оспособљавање - Приручници COBISS.  
SR-ID 234048780





УНИЈА ПОСЛОДАВАЦА СРБИЈЕ  
Стевана Марковића 8  
11080 Београд, Земун  
Телефон: 011/ 3160 248,  
Факс: 011/2610 988  
[info@poslodavci.rs](mailto:info@poslodavci.rs)  
[www.poslodavci.rs](http://www.poslodavci.rs)