

**ЗАКОН**  
**О ДУАЛНОМ МОДЕЛУ СТУДИЈА У ВИСОКОМ ОБРАЗОВАЊУ**

**I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

**Предмет закона**

**Члан 1.**

Овим законом уређују се садржај и начин остваривања дуалног модела студија у високом образовању, узајамна права и обавезе студената, високошколских установа и послодавца, материјално и финансијско обезбеђење студената, као и друга питања од значаја за реализацију студија по дуалном моделу.

Термини изражени у овом закону у граматичком мушком роду подразумевају природни мушки и женски род лица на које се односе.

**Значење појмова**

**Члан 2.**

У смислу овог закона утврђују се следећи појмови:

- 1) „дуални модел студија” (у даљем тексту: дуални модел) је модел реализације наставе на студијским програмима у високом образовању у коме се кроз активну наставу на високошколској установи и практичну обуку и рад код послодавца (у даљем тексту: учење кроз рад), стичу, усавршавају, односно изграђују знања, вештине, способности и ставови (у даљем тексту: компетенције) у складу са студијским програмом и стандардом квалификације;
- 2) „послодавац” је правно лице или предузетник, који испуњава услове утврђене овим законом и чија делатност омогућава остваривање одговарајућих садржаја и учења кроз рад утврђеног студијским програмом;
- 3) „учење кроз рад” је интегрални део студијског програма по дуалном моделу студија који носи одређени број ЕСПБ бодова и представља организован процес током кога студенти под надзором ментора код послодавца радећи код послодавца примењују теоријска знања у реалном радном окружењу, имају непосредан додир са пословним процедурама и технологијама које се користе у пословном свету, повезују се са запосленим професионалцима и припремају се за свет рада;
- 4) „ментор код послодавца” је лице ангажовано код послодавца, које непосредно обезбеђује да се током учења кроз рад реализују садржаји утврђени студијским програмом и одговорно је да студенти стекну компетенције прописане студијским програмом и стандардом квалификације;
- 5) „академски ментор” је лице запослено у високошколској установи (наставник или сарадник), који у сарадњи са ментором код послодавца планира, прати, реализује и вреднује остваривање учења кроз рад;

б) „план реализације учења кроз рад” садржи опис активности, место и динамику остваривања учења кроз рад и заједнички га доносе високошколска установа и послодавац.

### **Циљеви дуалног модела**

#### **Члан 3.**

Циљеви дуалног модела су:

- 1) обезбеђивање услова за стицање, усавршавање и развој компетенција студената у складу с потребама тржишта рада;
- 2) допринос јачању конкурентности привреде Републике Србије;
- 3) обезбеђивање услова за лакше запошљавање по завршеном високом образовању;
- 4) обезбеђивање услова за даље образовање и целоживотно учење;
- 5) развијање предузимљивости, иновативности и креативности сваког појединца ради његовог професионалног и каријерног развоја;
- 6) обезбеђивање услова за лични, економски и општи друштвени развој;
- 7) развијање способности за тимски рад и осећај личне одговорности у раду;
- 8) развијање свести о важности здравља и безбедности, укључујући безбедност и здравље на раду;
- 9) развијање способности самовредновања и изражавања сопственог мишљења као и самосталног доношења одлука;
- 10) промовисање друштвено одговорне улоге компанија у друштву.

## **II. ОСТВАРИВАЊЕ ДУАЛНОГ МОДЕЛА**

### **Сарадња високошколских установа и послодаваца**

#### **Члан 4.**

Високошколска установа која жели да реализује студијске програме по дуалном моделу студија образује мрежу послодаваца који имају потребу за запосленима са квалификацијама које се стичу на тој установи.

Чланови мреже послодаваца могу бити и чланови савета послодаваца који се образује у складу са законом којим се уређује високо образовање.

### **Студијски програми по дуалном моделу**

#### **Члан 5.**

Основ за реализацију дуалног модела студија је студијски програм акредитован у складу са стандардима за акредитацију утврђеним у складу са законом који уређује високо образовање и овим законом и стандард квалификације утврђен у складу са законом којим се уређује национални оквир квалификација.

Дуални модел студија може се акредитовати као самостални студијски програм или као један од модула у оквиру студијског програма и поред елемената прописаних законом који уређује високо образовање и стандардима за акредитацију, садржи опис и обим учења кроз рад исказан у сатима и ЕСПБ бодовима.

У изради студијских програма, односно модула из става 2. овог члана учествују и послодавци, у складу са законом који уређује високо образовање.

Високошколска установа може да поднесе захтев за давање сагласности за организацију модула у оквиру акредитованог студијског програма за остваривање студијског програма по дуалном моделу, без повећања броја студената из акредитације.

Захтев из става 4. овог члана са елаборатом подноси се Националном телу за акредитацију и проверу квалитета у високом образовању (у даљем тексту Национално акредитационо тело).

Елаборат из става 5. овог члана усваја стручни орган самосталне високошколске установе.

Форму и садржину елабората из става 5. овог члана утврђује Национални савет за високо образовање на предлог Националног акредитационог тела.

По пријему захтева из става 4. овог члана Комисија за акредитацију и проверу квалитета (у даљем тексту Комисија за акредитацију) у року од 15 дана од подношења захтева образује посебну комисију од рецензената именованих у складу са законом којим се уређује високо образовање.

Посебна комисија из става 8. овог члана у року од 30 дана именовања доставља Комисији за акредитацију предлог да да сагласност или да одбије захтев давање сагласности за организацију модула за остваривање студијског програма по дуалном моделу.

Комисија за акредитацију на основу предлога посебне комисије одлучује о захтеву, у року од 30 дана од дана пријема предлога става 5. овог члана.

Стандарди за акредитацију студијских програма, односно модула по дуалном моделу утврђују се у складу са законом којим се уређује високо образовање.

## **Обим, период и место реализације**

### **Члан 6.**

Однос у обиму часова активне наставе која се изводи на високошколској установи и учења кроз рад код послодавца утврђује се студијским програмом с тим да активна настава (предавања, вежбе и други облици активне наставе) мора да буде заступљена најмање са 450 часова годишње просечно на нивоу целог студијског програма, а учење кроз рад са најмање 450 сати годишње просечно на нивоу целог студијског програма.

Учење кроз рад реализује се у целости код једног, односно више послодаваца у складу са студијским програмом и планом реализације учења кроз рад.

Изузетно од става 2. овог члана, искључиво уз сагласност високошколске установе, део учења кроз рад може да се реализује на самој високошколској установи или код трећег лица (тренинг центри, друго правно лице које реализује обуке, други послодавац, друга високошколска установа...) које има материјалне, техничке и кадровске услове за извођење дела учења кроз рад, уколико учење кроз рад није могуће остварити у целини реализовати код послодавца.

Међусобна права и обавезе између високошколске установе и послодавца, као и између високошколске установе и трећег лица из става 3. овог члана уређују се уговором.

## **Упис студената**

### **Члан 7.**

На студијске програме по дуалном моделу студија студенти се уписују путем конкурса, у складу са законом којим се уређује високо образовање.

Општим актом високошколска установа утврђује специфичне услове за упис студената на студијске програме по дуалном моделу, као и услове преласка студената са дуалног на друге моделе студија, односно преласка на дуални модел студија.

## **Распоређивање студената код послодавца**

### **Члан 8.**

Уколико у реализацији студијског програма по дуалном моделу студија учествује више послодавца, студенти се пријављују за учење кроз рад код одређеног послодавца из мреже послодавца високошколске установе код којег се реализује учење кроз рад.

Распоређивање се врши путем интервјуисања студената од стране послодавца, при чему се усаглашавају жеље студената са избором послодавца.

Студијским програмом, односно планом реализације учења кроз рад утврђују се ближи услови за распоређивања студената код послодавца.

## **Каријерно вођење и саветовање**

### **Члан 9.**

Високошколска установа путем центра за каријерно вођење и саветовање или на други начин пружа подршку, подстиче и прати каријерни развој студената, у складу са општим актом високошколске установе и стандардима каријерног вођења и саветовања донетим на основу закона којим се уређује национални оквир квалификација.

Високошколска установа подржава каријерни развој студената у дуалном моделу студија тако што: прати задовољство и мотивацију студената и послодавца током програма учења кроз рад, оснажује и подржава студенте да планирају и

постављају циљеве каријерног развоја, сарађује са средњим школама ради успостављања континуитета пружања услуга каријерног вођења и саветовања, помаже студентима код избора послодавца када се учење кроз рад реализује код више послодаваца ради усмеравања студената према индивидуалним потребама и у њиховом најбољем интересу.

### **Заштита права студената**

#### **Члан 10.**

Заштита права студената остварује се у складу са законом којим се уређује високо образовање, законом којим се уређује област рада и безбедности и здравља на раду, закона којим се уређује заштита права интелектуалне својине и овим законом.

Током обављања учења кроз рад код послодавца забрањени су сви видови дискриминације, у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

### **Услови за извођење учења кроз рад код послодавца**

#### **Члан 11.**

Услови које послодавац мора да испуни ради извођења учења кроз рад су:

1) обављање делатности која омогућава реализацију садржаја из студијског програма;

2) одговарајући број ментора код послодавца који имају најмање врсту и ниво високог образовања који одговара врсти и нивоу који студент стиче према студијском програму и три године радног искуства у струци;

3) располагање одговарајућим простором, опремом и средствима за рад у складу са студијским програмом и планом реализације учења кроз рад;

4) обезбеђивање примене мера безбедности и здравља на раду у складу са законом;

5) да над послодавцем није отворен стечајни поступак или да није покренут поступак ликвидације;

6) да ментор и друго одговорно лице код послодавца нису осуђивани правоснажном пресудом за кривично дело за које је изречена безусловна казна затвора у трајању од најмање три месеца, као и за кривична дела насиље у породици, одузимање малолетног лица, запуштање и злостављање малолетног лица или родоскрвнуће, кривична дела из групе кривичних дела против полне слободе, против привреде, против службене дужности, против правног саобраћаја и против човечности и других добара заштићених међународним правом, без обзира на изречену кривичну санкцију, да нису правоснажно осуђивани за прекршај из области радних односа и за које није, у складу са законом, утврђено дискриминаторно понашање;

7) да ментор код послодавца није правоснажно осуђиван за казнена дела прописана законом којим се уређује спречавање злостављања на раду.

Услови из става 1. тач. 1)-4) овог члана утврђују се студијским програмом.

### **III. УРЕЂИВАЊЕ МЕЂУСОБНИХ ОДНОСА ВИСОКОШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ, ПОСЛОДАВЦА И СТУДЕНАТА**

#### **Члан 12.**

Међусобни однос високошколске установе, послодавца и студента у студијским програмима, односно модулима по дуалном моделу уређују се уговором.

Међусобни однос високошколске установе и послодавца уређује се уговором о дуалном моделу, а међусобни однос послодавца и студента уређује се уговором о учењу кроз рад.

#### **1. УГОВОР О ДУАЛНОМ МОДЕЛУ**

##### **Форма уговора**

#### **Члан 13.**

Уговор о дуалном моделу се закључује између високошколске установе и послодавца, у писменој форми, на рок који не може бити краћи од броја година трајања студијског програма.

##### **Садржина уговора**

#### **Члан 14.**

Обавезни елементи уговора о дуалном моделу су:

- 1) назив, седиште и матични број послодавца;
- 2) назив и седиште високошколске установе;
- 3) подаци о студијском програму;
- 4) обавеза послодавца да изводи учење кроз рад о сопственом трошку;
- 5) обавезе високошколске установе у вези са реализацијом учења кроз рад;
- 6) обавезе послодавца у вези са реализацијом учења кроз рад;
- 7) план и програм реализације учења кроз рад;
- 8) место и временски распоред реализације учења кроз рад;
- 9) максималан број студената које високошколска установа може упутити код послодавца на учење кроз рад;
- 10) период трајања уговора;
- 11) заштита права интелектуалне својине послодавца и права интелектуалне својине студента;
- 12) заштита података о личности;

- 13) разлози за престанак важења и за раскид уговора;
- 14) начин решавања евентуалних спорова;
- 15) датум и потписи уговорних страна.

### **Закључивање уговора о дуалном моделу**

#### **Члан 15.**

Високошколска установа закључује уговор о дуалном моделу с једним или више послодаваца, у циљу обезбеђења услова за остваривање свих садржаја учења кроз рад дефинисаних студијским програмом.

Приликом избора послодавца високошколска установа је у обавези да се руководи најбољим интересом студената.

Послодавац може да закључи уговор о дуалном моделу са више високошколских установа.

О закљученом уговору из става 1. овог члана високошколска установа обавештава министарство надлежно за високо образовање и Привредну комору Србије најкасније у року од осам дана од дана закључивања уговора.

### **Објављивање на званичној интернет страници**

#### **Члан 16.**

Високошколска установа и Привредна комора Србије, најкасније у року од 15 дана од дана закључивања уговора о дуалном моделу, објављују на својој званичној интернет страници основне информације о студијском програму и друге информације од значаја за извођење учења кроз рад.

### **Раскид уговора од стране послодавца**

#### **Члан 17.**

Послодавац раскида уговор о дуалном моделу уколико:

- 1) високошколској установи буде одузета дозвола за рад или буде укинута у складу са законом;
- 2) високошколска установа престане да испуњава прописане услове за студијски програм у ком послодавац реализује учење кроз рад;
- 3) високошколска установа не испуњава обавезе предвиђене уговором о дуалном моделу;
- 4) наступе непредвиђене технолошке, економске или организационе промене код послодавца, које спречавају, отежавају или битно мењају обављање делатности.

### **Раскид уговора од стране високошколске установе**

#### **Члан 18.**

Високошколска установа раскида уговор о дуалном моделу уколико:

- 1) послодавац не испуњава обавезе предвиђене уговором о дуалном моделу;
- 2) послодавац изврши повреду права студената прописаних законом.

Високошколска је дужна да без одлагања обавести Министарство и Привредну комору Србије о раскиду и разлозима за раскид уговора о дуалном моделу.

### **Последице раскида уговора**

#### **Члан 19.**

Ако је уговор о дуалном моделу раскинут из разлога прописаних у члану 17. тач. 1)-3) овог закона, наставак образовања обезбеђује друга високошколска установа коју одреди Министарство.

Ако је уговор о дуалном моделу раскинут из разлога прописаних у члану 17. тачка 4) овог закона, учење кроз рад студентима обезбеђује високошколска установа код другог послодавца с којим има закључен уговор о дуалном моделу.

Ако је уговор о дуалном моделу раскинут из разлога прописаних у члану 18. овог закона, учење кроз рад организује високошколска установа код другог послодавца с којим закључи уговор о дуалном моделу.

## **2. УГОВОР О УЧЕЊУ КРОЗ РАД**

### **Форма уговора**

#### **Члан 20.**

Уговор о учењу кроз рад закључују послодавац и студент у писменој форми.

Уговор о учењу кроз рад закључује се након распоређивања студената код послодавца код којих ће се реализовати учење кроз рад.

Послодавац је дужан да води евиденцију закључених уговора из става 1. овог члана, у складу са законом.

### **Садржина уговора**

#### **Члан 21.**

Обавезни елементи уговора о учењу кроз рад су:

- 1) идентификациони подаци послодавца;
- 2) име и презиме студента и његова адреса становања;
- 3) подаци о високошколској установи;
- 4) назив студијског програма;
- 5) обавеза послодавца да организује и реализује студенту учење кроз рад у складу са студијским програмом;
- 6) потврда здравствене установе да студент испуњава здравствене услове за рад код послодавца уколико је таква потврда неопходна, у складу са одредбама о заштити омладине прописане законом којим се уређују радни односи;

- 7) уколико се студијски програм остварује на језику националне мањине, обавеза послодавца је да организује и реализује учење кроз рад на језику те националне мањине;
- 8) место и време реализације учења кроз рад;
- 9) обавеза студента да редовно обавља учење кроз рад код послодавца;
- 10) обавеза студента у вези са временом боравка, учењем, безбедношћу и заштитом здравља током учења кроз рад код послодавца;
- 11) материјално обезбеђење студената;
- 12) финансијско обезбеђење студената;
- 13) заштита права интелектуалне својине послодавца и права интелектуалне својине студента стечене за време учења кроз рад код послодавца;
- 14) заштита података о личности;
- 15) чување пословне тајне послодавца;
- 16) период трајања уговора;
- 17) разлози за престанак важења и раскид уговора;
- 18) накнада штете у случају отказа од стране послодавца, изузев уколико је до отказа дошло без кривице послодавца;
- 19) начин решавања евентуалних спорова;
- 20) датум и потпис уговорних страна.

Саставни део уговора је план реализације учења кроз рад.

#### **Члан 22.**

Студент може закључити уговор о учењу кроз рад с више послодаваца с којима је високошколска установа закључила уговор о дуалном моделу, уколико је то неопходно ради реализације студијског програма.

#### **Раскид уговора од стране послодавца**

#### **Члан 23.**

Послодавац раскида уговор о учењу кроз рад ако студент:

- 1) изгуби статус студента;
- 2) крши обавезе утврђене уговором о учењу кроз рад и законом;
- 3) трајно изгуби здравствену способност за рад;
- 4) наступе непредвиђене технолошке, економске или организационе промене код послодавца, које спречавају, отежавају или битно мењају обављање делатности.

У случају да високошколска установа у складу са законом који уређује високо образовање студенту на његов захтев одобри мировање права и обавеза (у случајевима теже болести, неге детета до годину дана живота, посебне неге која траје дуже од

дететове прве године живота, одржавања трудноће и др. у складу са општим актом високошколске установе), послодавац може да раскине уговор о учењу кроз рад

### **Раскид уговора од стране студента**

#### **Члан 24.**

Студент може да раскине уговор о учењу кроз рад ако:

- 1) изгуби статус студента, одлучи да упише други студијски програм или му високошколска установа одобри мировање права и обавеза у складу са законом којим се уређује високо образовање;
- 2) послодавац не испуњава обавезе из уговора о учењу кроз рад код послодавца;
- 3) послодавац изврши повреду права студента прописаних законом.

### **Последице раскида уговора**

#### **Члан 25.**

Ако се раскине уговор о учењу кроз рад из разлога наведених у члану 23. став 2 овог закона, високошколска установа је дужна да студенту по повратку са мировања права и обавеза организује учење кроз рад на истом студијском програму код истог или другог послодавца, односно да му омогући прелазак на други студијски програм у складу са општим актом из члана 7. став 2. овог закона.

Ако се раскине уговор о учењу кроз рад из разлога наведених у члану 23. став 1 тачка 2) високошколска установа може да студенту организује учење кроз рад на истом студијском програму код другог послодавца, с којим је закључила уговор о дуалном моделу.

Након раскида уговора из ста. 1. и 2. овог члана, студент и други послодавац, са којим је високошколска установа закључила уговор о дуалном моделу, закључују уговор о учењу кроз рад.

О раскиду уговора из ст. 1. и 2. овог члана, односно о закљученом уговору из става 3. овог члана високошколска установа обавештава Министарство, а послодавац Привредну комору Србије, најкасније у року од осам дана од дана закључивања уговора.

Уколико високошколска установа није закључила уговор о дуалном моделу с другим послодавцем из става 3. овог члана, дужна је да обезбеди услове за наставак студија.

### **IV. РЕГИСТАР УГОВОРА**

#### **Регистар уговора о дуалном моделу**

#### **Члан 26.**

Регистар уговора о дуалном моделу води Привредна комора Србије, као поверени посао.

У регистар из става 1. овог члана уписују се следећи подаци:

- 1) деловодни број уговора;
- 2) назив и адреса високошколске установе;
- 3) назив и адреса послодавца;
- 4) број студената за које послодавац организује учење кроз рад;
- 5) адреса места извођења учења кроз рад;
- 6) датум и време закључења уговора;
- 7) датум почетка учења кроз рад.

Регистар из става 1. овог члана води се као јединствена електронска база података.

Подаци из става 2. овог члана јавно су доступни и објављују се на званичној интернет страници Привредне коморе Србије.

### **Упис у регистар**

#### **Члан 27.**

Послодавац је дужан да Привредној комори Србије достави уговор о дуалном моделу, у року од осам дана од дана закључења уговора, ради уписа у регистар.

Копију уговора из става 1. овог члана, послодавац може доставити у штампаној или електронској форми.

### **V. МЕНТОР КОД ПОСЛОДАВЦА**

#### **Члан 28.**

Ментор код послодавца мора поседовати компетенције за реализацију учења кроз рад дефинисане општим актом високошколске установе.

Начин провере компетенција ментора код послодавца утврђује се општим актом високошколске установе.

На основу резултата провере компетенција високошколска установа према потреби обезбеђује упутство за обављање послова ментора код послодавца или организује програм обуке у складу са планом реализације студијског програма по дуалном моделу студија.

### **VI. ОЦЕЊИВАЊЕ И ИСПИТИ У ДУАЛНОМ МОДЕЛУ**

#### **Оцењивање студената**

#### **Члан 29.**

Оцењивање студената по дуалном моделу студија уређује се општим актом високошколске установе.

### **Завршни рад**

#### **Члан 30.**

Садржина и начин спровођења завршног рада уређују се у складу са студијским програмом и планом реализације по дуалном моделу.

## **VII. МАТЕРИЈАЛНО И ФИНАНСИЈСКО ОБЕЗБЕЂЕЊЕ СТУДЕНТА**

### **Материјално обезбеђење студената**

#### **Члан 31.**

Студенту који обавља учење кроз рад послодавац обезбеђује:

- 1) средства и опрему за личну заштиту на раду;
- 2) накнаду стварних трошкова превоза до места извођења учења кроз рад и назад, највише у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, уколико послодавац није обезбедио сопствени превоз;
- 3) накнаду трошкова исхране у складу са општим актом послодавца;
- 4) осигурање за случај повреде током учења кроз рад код послодавца.

Послодавац може да обезбеди студенту и покриће трошкова смештаја и исхране у студентском дому.

### **Финансијско обезбеђење студената**

#### **Члан 32.**

Студент који обавља учење кроз рад има право на накнаду.

Накнада за учење кроз рад исплаћује се једном месечно најкасније до краја текућег месеца за претходни месец по сваком сату проведеном на учењу кроз рад у нето висини од најмање 50% основне зараде запосленог који ради на истим или сличним пословима, у складу са законом.

Накнада за учење кроз рад на основним студијама може се исплаћивати и у различитим износима по годинама студија сходно нивоу знања студената, у распону од 30 – 70% од основне зараде запосленог који ради на истим или сличним пословима, с тим да укупна накнада за учење кроз рад исплаћена на нивоу студијског програма мора да износи најмање 50% од основне зараде запосленог исплаћене за исти период.

Уколико послодавац истовремено сноси трошкове школарина, он може да изврши умањење надокнаде за учење кроз рад до износа школарине.

## **VIII. НАДЗОР**

#### **Члан 33.**

Надзор над спровођењем овог закона врши Министарство.

Инспекцијски надзор врши Министарство преко просветне инспекције.

Надзор који се односи на услове рада и безбедност на раду код послодавца врши министарство надлежно за послове рада - преко инспекције рада.

Проверу квалитета рада врши Национално тело за акредитацију и проверу квалитета у високом образовању, у складу са законом којим се уређује високо образовање.

## **IX. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 34.**

Новчаном казном од 50.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај виокошколска установа ако о раскиду уговора из члана 25. став 1. овог закона, не обавести Министарство у року из члана 25. став 3. овог закона.

Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара за прекршај из овог члана казниће се и орган пословођења, односно одговорно лице високошколске установе.

### **Члан 35.**

Новчаном казном од 50.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај послодавац - правно лице или предузетник ако:

- 1) реализује учење кроз рад супротно члану 6. овог закона;
- 2) не обезбеди средстава и опрему за личну заштиту на раду из члана 31. став 1. тачка 1) овог закона;
- 3) не обезбеди накнаду стварних трошкова превоза од школе до места извођења учења кроз рад и назад из члана 31. став 1. тачка 2) овог закона;
- 4) не обезбеди накнаду трошкова исхране из члана 31. став 1. тачка 3) овог закона;
- 5) не обезбеди осигурање из члана 31. став 1. тачка 4) овог закона;
- 6) не обезбеди накнаду за учење кроз рад из члана 32. став 2. овог закона.

Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара за прекршај из овог члана казниће се и одговорно лице код послодавца.

## **Х. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 36.**

Национални савет за високо образовање донеће акте из члана 5. ст. 7. и 11. овог закона у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог закона.

### **Члан 37.**

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