

На основу одредаба Закона о дуалном моделу студија у високом образовању („Службени гласник РС”, број 66 од 18. септембра 2019.), Закона о високом образовању (“Сл. гласник РС”, бр. 88/2017, 73/2018, 27/2018 - др. закон, 67/2019, 6/2020 - др. закони, 11/2021 - аутентично тумачење, 67/2021 и 67/2021 - др. закон), Статута Универзитета Метрополитан, Сенат Универзитета Метрополитан, на седници одржаној дана 01.09.2021. године, доноси

ПРАВИЛНИК О НАЧИНУ ОСТВАРИВАЊА ДУАЛНОГ МОДЕЛА СТУДИЈА НА УНИВЕРЗИТЕТУ МЕТРОПОЛИТАН У БЕОГРАДУ

Члан 1.

Овим правилником уређују се садржај и начин остваривања дуалног модела студија у високом образовању, узајамна права и обавезе студената, Универзитета Метрополитан (у даљем тексту: Универзитет) и послодаваца, материјално и финансијско обезбеђење студената, као и друга питања од значаја за реализацију студија по дуалном моделу.

Члан 2.

„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.

Члан 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.

Циљеви дуалног модела

Члан 4.

Циљеви дуалног модела су:

- обезбеђивање услова за стицање, усавршавање и развој компетенција студената у складу с потребама тржишта рада; допринос јачању конкурентности привреде Републике Србије;
- обезбеђивање услова за лакше запошљавање по завршеном високом образовању;
- обезбеђивање услова за даље образовање и целоживотно учење;
- развијање предузимљивости, иновативности и креативности сваког појединца ради његовог професионалног и каријерног развоја;
- обезбеђивање услова за лични, економски и општи друштвени развој;
- развијање способности за тимски рад и осећај личне одговорности у раду;
- развијање свести о важности здравља и безбедности, укључујући безбедност и здравље на раду;

- развијање способности самовредновања и изражавања сопственог мишљења као и самосталног доношења одлука;
- промовисање друштвено одговорне улоге послодавца у друштву.

Сарадња Универзитета и послодавца

Члан 5.

Универзитет реализује студијске програме по дуалном моделу студија образујући мрежу послодавца који имају потребу за запошљавањем лица са квалификацијама које се стичу на Универзитету.

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 распоређивање студената код послодавца.

Члан 6.

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 одговорно лице код послодавца није осуђивано правноснажном 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 правноснажно осуђивани за прекршај из области радних односа и за које није, у складу са законом, утврђено дискриминаторно понашање;
7. да одговорно лице код послодавца није правноснажно осуђивано 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.

Обим, период и место реализације дуалног модела

Члан 7.

Однос у обиму часова активне наставе која се изводи на Универзитету 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, део учења кроз рад може да се реализује на самом Универзитету или код трећег лица (тренинг центри, друго правно лице које реализује обуке, други послодавац, друга високошколска установа и сл.) које има материјалне, техничке и кадровске услове за извођење дела учења кроз рад, уколико учење кроз рад није могуће у целини реализовати код послодавца.

Упис студената

Члан 8.

На студијске програме по дуалном моделу студија студенти се уписују путем конкурса, у складу са Правилником о студирању Универзитета и Законом којим се уређује високо образовање.

У прву годину основних студија може се уписати лице које има средње образовање у четворогодишњем трајању, утврђено општим актом Универзитета.

У прву годину мастер академских студија – мастер може се уписати лице које је завршило одговарајуће основне академске студије утврђене студијским програмом и остваривши:

1. најмање 240 ЕСПБ бодова – ако мастер академске студије имају 60 ЕСПБ бодова.
2. У случају да основне студије нису из области која је сродна области мастер студија, стручна комисија може одредити један или више диференцијалних испита, у складу са општим актом Универзитета.

Мерила за утврђивање редоследа кандидата су:

- просек оцена у претходном степену образовања;
- просек оцена из специфичних предмета;
- положен пријемни испит који организује Универзитет (на пријемном испиту је остварено најмање 60 од 100 могућих поена).

На основу мерила надлежна служба Универзитета објављује јединствену ранг листу Универзитета. За тачност података из ранг листе Универзитета одговоран је Ректор. Право на упис стиче кандидат који је на ранг листи рангиран у оквиру броја утврђеног за упис.

Члан 10.

Студенту се може омогућити прелазак с једног студијског програма Универзитета на студијски програм којим се реализује дуални модел студија, на начин и под условима прописаним Правилником о студирању Универзитета и Законом којим се уређује високо образовање.

Приликом преласка студената са дуалног на класичан модел студија, односно преласка са класичног на дуални модел студија студентима се признају ЕСПБ бодови стечени полагањем наставних предмета.

Распоређивање студената код послодаваца

Члан 11.

Универзитет сваке године објављује конкурс за стипендије из мреже послодаваца који имају потребу за запошљавањем лица са квалификацијама које се стичу на Универзитету и за прихватање студената за учење уз рад.

Први ниво селекције кандидата врши Универзитет, поштујући следеће критеријуме:

- кандидат мора имати одличан просек у средњој школи;
- кандидат мора положити пријемни испит који организује Универзитет;
- кандидат мора на пријемном испиту да оствари најмање 80 од 100 могућих поена.

Послодавац ће обавити завршни интервју са кандидатима који испуњавају критеријуме из претходног става овог члана, и на основу извршених интервјуа изабрати кандидате, задржавајући сва права приликом одабира истих.

У случају преласка студента са једног студијског програма на студијски програм којим се реализује дуални модел студија предност имају студент са вишим просеком и положеним свим испитима.

Члан 12.

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

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

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

План реализације учења кроз рад

Члан 13.

План реализације учења кроз рад Универзитет израђује у договору са послодавцем код кога се обавља учење кроз рад. План реализације учења кроз рад мора бити израђен према мерилима и стандардима прописаних Законом који уређује високо образовање.

Послодавац је дужан да усагласи све радне обавезе студента са планом реализације учења кроз рад и да о томе периодично обавештава Универзитет.

Планом реализације се одређује:

- распоређивање студената;
- активна настава: праћење наставе (предавања и вежбе) и реализација других наставних активности;

- учење кроз рад: студенти под надзором ментора обављају рад код послодавца примењујући теоријска знања у реалном радном окружењу.

Члан 14.

Универзитет путем Центра за каријерно вођење и саветовање (у оквиру Службе за људске ресурсе) пружа подршку, подстиче и прати каријерни развој студената. Каријерни развој студената у дуалном моделу студија се прати тако што:

- прати задовољство и мотивацију студената и послодаваца током реализације учења кроз рад;
- оснажују и подржавају студенти да планирају и постављају циљеве каријерног развоја;
- Универзитет 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.

Уређивање међусобних односа

Члан 15.

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

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

Уговор о дуалном моделу

Члан 16.

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

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

Универзитет је у обавези да се руководи најбољим интересом студената приликом избора послодавца за закључење уговора о дуалном моделу.

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.

Обавеза послодавца да изводи учење о сопственом трошку

Члан 17.

Послодавац је дужан да изводи учење кроз рад о сопственом трошку односно да обезбеди располагање одговарајућим простором, опремом и средствима за рад у складу са студијским програмом и планом реализације учења кроз рад.

Послодавац је дужан да се прихвати финансирања трошкова школарине студената које је одабао да код њега изводе учење кроз рад.

Уговором о дуалном моделу Универзитет и послодавац ближе одређују услове и начин финансирања трошкова школарине студената из претходног става овог члана поштујући али не ограничавајући се на следеће:

- школарина укључује организацију наставе у просторијама Универзитета, коришћење наставних материјала преко Система за е-учење за припрему испита, консултација са наставним особљем, оцењивање предиспитних обавеза студената и друге обавезе Универзитета одређене општим актом Универзитета.
- школарина не укључује трошкове пријаве испита, пренетих испита, издавања потврда и уверења, пријаве завршног рада, издавања дипломе, и других услуга које Универзитет Метрополитан пружа, према важећем ценовнику Универзитета о чему је Послодавац дужан да обавести кандидате које одабере.

Обавезе Универзитета у вези са реализацијом учења кроз рад

Члан 18.

Универзитет и послодавац доносе План активне наставе и учења кроз рад студента, у коме су одређене обавезе студента, послодавца и Универзитета у оквиру 40-то сатне радне недеље.

Универзитет је дужан да реализује наставу на дуалном моделу студијског програма дуалног реализује наставу у складу са Планом активне наставе и учења кроз рад студента.

Универзитет одређује академског ментора за сваког студента са списка професора који учествују у извођењу студиског програма, који ће надгледати рад и напредак студента и усклађивати његове обавезе и његово студирање са ментором код послодавца.

Универзитет може прилагодити програм студија студента (изборни предмети, домаћи и пројектни задаци и др.), у складу са захтевима послодавца, уколико се тиме не ремети структура студијског програма.

Уговором о дуалном моделу се уређују остале обавезе Универзитета са реализацијом учења кроз рад у складу са потребама Универзитета и послодавца, могућностима реализације Плана дуалног модела студија уз поштовање императивних законских прописа.

Обавезе послодавца у вези са реализацијом учења кроз рад
Члан 19.

Универзитет и послодавац доносе План активне наставе и учења кроз рад студента, у коме су одређене обавезе студента, послодавца и Универзитета у оквиру 40-то сатне радне недеље.

Послодавац је дужан да усагласи све радне обавезе студената са планом реализације програма студија по дуланом моделу, и да о томе обавештава Универзитет два пута годишње.

Послодавац је дужан да студенту одреди ментора чије су компетенције у складу са програмом студија и са законом.

Уговором о дуалном моделу се уређују остале обавезе послодавца са реализацијом учења кроз рад у складу са потребама Универзитета и послодавца, могућностима реализације Плана дуалног модела студија уз поштовање императивних законских прописа.

Раскид уговора о дуалном моделу
Члан 20.

У случају раскида уговора о дуалном моделу од стране Универзитета или послодавца из законом прописаних разлога, Универзитет је дужан да организује учење кроз рад на истом студијском програму код другог послодавца из мреже послодавца са којима је закључио уговор о дуалном моделу.

Уколико није закључио уговор о дуалном моделу са другим послодавцем, Универзитет ће обезбедити студенту услове за даљи наставак студија у складу са овим Правилником.

Уговор о учењу кроз рад
Члан 21.

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, а најкасније пет дана пре почетка предвиђеног извођења учења кроз рад.

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 здрављем на раду 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 о учењу кроз рад је план реализације учења кроз рад.

Ментор код послодавца
Члан 22.

Послодавац је дужан да Студенту одреди ментора чије су компетенције у складу са програмом студија и са Законом. Ментор код послодавца не сме да буде лице које је:

- осуђивано правноснажном 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 правноснажно осуђивани за прекршај из области радних односа и за које није, у складу са законом, утврђено дискриминаторно понашање;
- правноснажно осуђивано за казнена дела прописана Законом којим се уређује спречавање злостављања на раду.

Студент је дужан да о својим обавезама на студијама редовно извештава свог ментора а најмање по завршетку сваког семестра и испитног рока.

Ментор код послодавца је у обавези да се усаглашава са предметним наставником сваког предмета предиспитне обавезе студената (домаће задатке, пројектне задатке) на сваком предмету, у циљу да оне буду у сагласности са циљним компетенцијама које се желе да остваре учењем кроз рад. У том смислу ментор и предметни наставник одређују компетенције које активна настава на предмету, и учење кроз рад студента треба да остваре.

Ментор код послодавца, на основу извештаја студента и извештаја о његовом раду, најмање 2 пута годишње писаним путем даје обавезујуће захтеве студенту који обавља учење кроз рад а како би се отклонили евентуални недостаци у његовом раду и студирању.

Услови за ментора код послодавца и Упутство за рад
Члан 23.

Ментор код послодавца може бити лице чије су компетенције у складу са програмом студија и са Законом, а мора да има завршене академске студије са 240 ЕСПБ и радно искуство од најмање 3 године

Универзитет доноси Упутство за рад ментора које доставља послодавцу код којег ће студент обављати учење кроз рад и исто је обавезујуће за послодавца.

Ментор код послодавца је у обавези да спроводи Упутство за рад ментора код послодаваца и одговоран је да у складу са наведеним прави периодичне планове учења кроз рад студента.

Академски ментор студента
Члан 24.

Универзитет одређује ментора студенту из реда наставника на Универзитету ангажованих на студијском програму.

Академски ментор студента и ментор код послодавца договорно усаглашавају сва питања активне наставе и учења кроз рад у току реализације дуалног модела студија.

Академски ментор студента је у обавези да се састане са ментором код послодавца на почетку сваког семестра ради договора око Плана реализације и о томе достављају извештај декану факултета који реализује студијски програм и одговорном лицу послодавца.

Оцењивање и испити у дуалном моделу
Члан 25.

Оцену на предмету, у складу са општим актом Универзитета, одређује предметни наставник, узимајући у обзир остварену оцену на испиту и оцене предиспитних обавеза.

Оцену предиспитних обавеза даје предметни наставник или асистент, на бази мишљења ментора код послодавца.

Завршни рад
Члан 26.

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

Студент, ментор код послодавца и академски ментор студента заједно одређују тему завршног рада у складу са компетенцијама које студент треба да стекне активном наставом и учењем кроз рад. Ментор студента у договору са ментором послодавца усмерава студента ка успешном решењу постављеног задатка рада.

Студент брани завршни рад пред комисијом коју одреди декан факултета који реализује студијски програм, с тим што један члан комисије може бити одговарајући стручњак послодавца.

Заштита права студената **Члан 27.**

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, законом којим се уређује забрана злостављања на раду, законом којим се уређује пензијско и инвалидско осигурање, законом којим се уређује заштита права интелектуалне својине и овим законом.

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

Члан 28.

Послодавац код кога студент обавља учење кроз рад је дужан да обезбеди:

- средства и опрему за личну заштиту на раду;
- 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;
- накнаду трошкова исхране у складу са општим актом послодавца;
- осигурање за случај повреде током учења кроз рад код послодавца, уколико је такво осигурање предвиђено за запослене код тог послодавца.

Послодавац може да обезбеди студенту и покриће трошкова смештаја и исхране у студентском дому у складу са претходним ставом овог члана.

Члан 29.

Послодавац код кога студент обавља учење кроз рад је дужан да студенту исплати накнаду за учење 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, по сваком сату проведеном на учењу кроз рад 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 школарине, он може да изврши умањење надокнаде за учење кроз рад до износа школарине.

Члан 30.

У случају раскида уговора о учењу кроз рад од стране послодавца из разлога што студент крши обавезе утврђене уговором о учењу кроз рад Универзитет је дужан да организује учење кроз

рад на истом студијском програму код другог послодавца из мреже послодаваца са којима је закључио уговор о дуалном моделу.

Уколико није закључио уговор о дуалном моделу са другим послодавцем, Универзитет ће обезбедити студенту услове за даљи наставак студија у складу са овим Правилником.

Члан 31.

У случају да студенту који похађа дуални модел студија, у складу са општим актом Универзитета и законом, на његов захтев буде одобрено мировање права и обавеза те послодавац код кога студент обавља учење кроз рад раскине уговор о учењу кроз рад, Универзитет је дужан да студенту по повратку са мировања права и обавеза организује учење кроз рад код истог или другог послодавца или да му омогући прелазак на други студијски програм у складу са овим Правилником.

Члан 32.

Сва питања која нису посебно регулисана овим Правилником примењују се императивне одредбе прописане законом овисоком образовању и Законом о дуалном моделу студија у високом образовању.

Члан 32.

Овај Правилник ступа на снагу протеком 8 дана од дана објављивања на огласној табли Универзитета.

ПРЕДСЕДНИК СЕНАТА УНИВЕРЗИТЕТА



Проф. мр Митар Мариновић