

ЗАКОН

О ДУАЛНОМ МОДЕЛУ СТУДИЈА У ВИСОКОМ ОБРАЗОВАЊУ

І. УВОДНЕ 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;

6) „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 послодавца 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 запошљавањем лица 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 којим се 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 дана 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 од дана именовања доставља Комисији за акредитацију предлог да да сагласност или да одбије захтев за 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 из 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 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.

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 послодаваца

Члан 8.

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.

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 послодаваца 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, 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.

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 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 ментор код послодавца и 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.

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 установа је дужна да без одлагања, а најкасније наредног радног дана обавести министарство надлежно за високо образовање 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 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.

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 којим се 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 студенту да организује учење кроз рад на истом студијском програму код другог послодавца, с којим је закључила уговор о дуалном моделу.

Након раскида уговора из ст. 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 надлежно за високо образовање, 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, уколико је такво осигурање предвиђено за запослене код тог 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, 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 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 надлежно за високо образовање, у складу са законом којим се уређује високо образовање, законом којим се уређује просветна инспекција и овим законом.

Инспекцијски надзор над високошколским установама врши министарство надлежно за високо образовање, преко просветне инспекције.

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

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

На територији Аутономне покрајине Војводине, послове инспекцијског надзора обавља, преко својих органа, Аутономна покрајина Војводина.

IX. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 34.

Новчаном казном од 50.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај високошколска установа ако о раскиду уговора из члана 25. став 1. овог закона не обавести Министарство у року из члана 25. став 4. 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 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 10.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана послодавац – предузетник.

Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице код послодавца.

X. 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”.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

ПРЕДЛОГА ЗАКОНА О ДУАЛНОМ МОДЕЛУ СТУДИЈА У ВИСОКОМ ОБРАЗОВАЊУ

I. УСТАВНИ ОСНОВ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Уставни основ за доношење овог закона је одредба члана 97. тачка 10. Устава Републике Србије, којом се утврђује да Република Србија уређује и обезбеђује систем у области образовања.

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

У оквиру свеукупних активности Владе на реформи система образовања, посебно са аспекта његове способности да одговори на потребе тржишта рада, Народна скупштина донела је Закон о дуалном образовању („Службени гласник РС“, број 101/17) и на тај начин омогућила остваривање дуалног образовања у средњем стручном образовању.

Када је у питању високо образовање, сарадња високошколских установа са послодавцима ради постизања веће релевантности образовања, односно школовања кадра који одговара потребама тржишта рада, предузете су одређене активности у стварању правног оквира. Тако је Законом о високом образовању донетим 2017. године, кроз више законских решења дат правни основ за уређење сарадње између високошколских установа и послодаваца. Тако се нпр. у члану 39. став 3. Закона дефинише да ангажовање студента обухвата и студентску праксу, док члан 96. Закона даје могућност високошколској установи да организују студентску праксу, између осталог, и као део студијског програма. Члан 60. став 3. Закона омогућава да високошколска установа образује нови орган – савет послодаваца ради остваривања сарадње на развоју студијских програма у складу с потребама тржишта рада. Чланом 80. Закона уведен је предавач ван радног односа који се ангажује на стручно-апликативним предметима, чиме се омогућује ангажовање стручњака из привреде у настави.

Водећи се позитивним искуствима европских земаља, установљена је потреба да се у домаћем систему високог образовања омогући организовање дуалног модела студија, који би био довољно општи, али истовремено флексибилан, и који би могао да се примењује у зависности од потреба високошколских установа које нуде академско и струковно образовање и које су заинтересоване да њихови студенти стичу знања и кроз учење кроз рад у компанијама и да тај рад буде вреднован, нпр. плаћањем школарина, стипендија или на неки други начин.

Успостављањем правног основа за реализацију дуалног модела студија у домаћем систему високог образовања остварује се више циљева реформе образовног система: повећање релевантности високог образовања и запошљивости свршених студената и осавремењивање наставног процеса кроз сарадњу са привредом и додир са савременим технолошким достигнућима.

Имплементација дуалног модела студија донеће низ користи за високошколске установе, послодавце и студенте.

Дуални модел студија допринеће развоју истраживања и иновација јер мање компаније често нису у могућности да формирају истраживачко-развојне тимове, првенствено због недостатка одговарајућег кадра – а ту студенти дуалног модела могу бити спона која би компанијама указала на савремена достигнућа, и подстакла сарадњу универзитета и компанија на реализацији научно-истраживачких пројеката. регионални развој

Формирањем мреже послодаваца на високошколској установи, практично се формира локална или регионална мрежа компанија које се кроз реализацију дуалног модела међусобно упознају, умрежавају и почињу да разговарају о међусобној сарадњи што може да допринесе регионалном развоју.

Поред наведеног, током обављања учења кроз рад послодавци остварују непосредан увид у знања и вештине студената и учествују у развоју њихових компетенција, чиме послодавац посредно добија и базу квалитетних потенцијалних запослених.

Студенти који заврше студије по дуалном моделу, с обзиром на значајно и релевантно практично искуство значајно повећавају своју конкурентност на тржишту рада и имаће веће шансе за запошљавање код послодавца код којих су обавили учење кроз рад али и код других послодаваца из исте делатности.

Предлог закона, уводи нови институт - давање сагласност на организацију модула по дуалном моделу студија у оквиру акредитованог студијског програма, који би требало да са једне стране, допринесе флексибилности и омогући високошколској установи да у релативно краћем року (у односу на стандардну акредитацију студијског програма) добије сагласност за реализацију наставе по дуалном моделу студија, а са друге стране омогућава одговарајућу контролу квалитета кроз проверу од стране Националног тела за акредитацију и проверу квалитета у високом образовању.

У складу са наведеним припремљен је Предлог закона о дуалном моделу студија у високом образовању.

III. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

У глави I. Уводне одредбе (чланови 1-3. Предлога закона) садржани су предмет закона, значење појмова који се користе у овом закону и циљеви закона.

Основни појам који уводи овај Предлог закона – дуални модел студија дефинисан је као посебан модел реализације наставе на студијским програмима у високом образовању у коме се кроз теоријску наставу и вежбе на високошколској установи и практичну обуку и рад код послодавца, стичу, усавршавају, односно изграђују знања, вештине, способности и ставови, у складу са студијским програмом и стандардом квалификације.

У глави II. Остваривање дуалног модела (чланови 4-11. Предлога закона) уређена је сарадња високошколских установа и послодаваца, студијски програми по дуалном моделу, обим, период и место реализације, упис студената, распоређивање студената код послодаваца, каријерно вођење и саветовање, заштита права студената и услови за извођење учења кроз рад код послодавца.

Као предуслов за реализацију дуалног модела студија Предлог закона прописује образовање мреже послодаваца са којима високошколска установа сарађује а који имају потребу за кадровима које та високошколска установа образује. Чланови мреже послодаваца могу да буду и послодавци који чине савет послодаваца који је високошколска установа образовала у складу са Законом о високом образовању.

Поред могућности да се студије по дуалном моделу акредитују у складу са законом и стандардима за акредитацију, као самосталан студијски програм или као модул у оквиру студијског програма, Предлог закона уводи новину – сагласност да се на већ акредитованом студијском програму организује модул по дуалном моделу студија али без повећања броја студената из акредитације.

Захтев за добијање сагласности подноси се Националном телу за акредитацију и проверу квалитета у високом образовању (НАТ) уз достављање елабората чију садржину прописује Национални савет за високо образовање на предлог НАТ.

На овај начин омогућава се да високошколска установа која успостави одговарајућу сарадњу са послодавцима у релативно кратком року одговори на захтеве тржишта рада и понуди одговарајуће студије по дуалном моделу. Добијена сагласност важи докле и акредитација студијског програма, па ће високошколска установа приликом подношења захтева за нову акредитацију морати да укључи модул по дуалном моделу уколико жели и даље да реализује овај модел студија.

Предлогом закона прописују се обим, период и место реализације студија по дуалном моделу и то на начин значајно другачији у односу на обим, период и место реализације утврђене важећим стандардима за акредитацију студијских програма.

Док се за место реализације – код послодавца може рећи да је у складу са чланом 96. став 3. Закона о високом образовању (Високошколска установа може да организује део наставе и ван седишта, ако се ради о настави из предмета чији карактер то захтева, а у складу са акредитацијом.), кроз однос у обиму часова активне наставе у односу на учење кроз рад може се видети разлика дуалног модела студија у односу на стандардни модел. Чланом 6. став 1. Предлога закона предвиђен је однос од 450 часова активне наставе и 450 часова учења кроз рад, што у укупном оптерећењу од 900 часова одговара максималном оптерећењу од 900 часова који је прописан важећим стандардима за акредитацију студијских програма.

У члану 6. став 3. Предлога закона даје се могућност да уколико учење кроз рад није могуће остварити у целини реализовати код послодавца, да се део учења кроз рад реализује на самој високошколској установи или код неког трећег лица које има материјалне, техничке и кадровске услове за извођење дела учења кроз рад, али искључиво уз сагласност високошколске установе. Под трећим лицима подразумевају се тренинг центри, друга правна лица која реализују обуке, други послодавац, друга високошколска установа и сл.).

Предлог даје овлашћење високошколским установама да пропишу услове под којима студент може да пређе са дуалног модела на регуларни, али и обрнуто.

Заштита права студената на дуалном моделу студија обезбеђена је кроз примену закона којим се уређује високо образовање, закона којим се уређује област рада и безбедности и здравља на раду, закона којим се уређује заштита права интелектуалне својине и Закона о дуалном моделу судија.

У глави III. Уређивање међусобних односа високошколске установе, послодавца и студената (чл. 12-25. Предлога закона), предвиђено је да ће се међусобни однос високошколске установе и послодавца уређивати уговором о дуалном моделу, а међусобни однос послодавца и студента уговором о учењу кроз рад.

Предлог закона за обе врсте уговора прописује форму, садржину, закључивање и објављивање уговора о дуалном моделу као и услове за раскид уговора од стране високошколске установе и послодавца, односно послодавца и студента као и последице раскида уговора.

Глава IV. Регистар уговора (чл. 26. и 27. Предлога закона), прописан је регистар уговора о дуалном моделу који води Привредна комора Србије.

Главом V. Предлога закона Ментор код послодавца (члан 28. Предлога закона) прописано је да се студијским програмом утврђују потребне компетенције ментора код послодавца и начин провере компетенција, а дата је и могућност да високошколска установа овозбеди упутство за обављање послова ментора и организује програм обуке.

Главом VI. Оцењивање и испити у дуалном моделу (чл. 29. и 30. Предлога закона) прописано је да се оцењивање студената, садржина и начин спровођења завршног рада уређују у складу са студијским програмом и планом реализације по дуалном моделу

Главом VII. Материјално и финансијско обезбеђење студената (чл. 31. и 32. Предлога закона), прописано је да послодавац обезбеђује студенту који обавља учење кроз рад 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 и осигурање за случај повреде током учења кроз рад код послодавца. Поред тога, послодавац може да обезбеди студенту и покриће трошкова смештаја и исхране у студентском дому.

Финансијско обезбеђење студената обезбеђено је кроз накнаду за учење кроз рад, која се исплаћује 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. Такође дата је могућност и да се накнада исплаћује различито по годинама студија у распону од 30-70% сагласно знању студената с тим да на нивоу студијског програма исплаћена накнада за учење кроз рад мора да износи најмање 50% од основне зараде исплаћене запосленом у истом периоду. Предлогом закона је дата могућност послодавцу да уколико истовремено сноси трошкове школарина, може да изврши умањење надокнаде за учење кроз рад до износа школарине.

Главом VIII. Надзор (члан 33. Предлога закона), прописано је да инспекцијски надзор врши Министарство преко просветне инспекције, надзор услова рада и безбедност на раду код послодавца врши министарство надлежно за послове рада - преко инспекције рада, а проверу квалитета рада високошколске установе врши Национално тело за акредитацију и проверу квалитета у високом образовању, у складу са законом којим се уређује високо образовање.

Главом IX. Казнене одредбе (чл. 34. и 35. Предлога закона) прописане су казнене за кршење одредби овог закона за високошколску установу и послодавца и одговорна лица на високошколској установи и код послодавца.

Главом X. Прелазне и завршне одредбе (чл. 36. и 37. Предлога закона) прописан је рок за доношење стандарда за акредитацију студијских програма по дуалном моделу и ступање на снагу закона.

IV. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

За спровођење овог закона није потребно обезбедити средства у буџету Републике Србије, односно буџету аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе.

АНАЛИЗА ЕФЕКТА ПРЕДЛОГА ЗАКОНА О ДУАЛНОМ МОДЕЛУ СТУДИЈА У ВИСОКОМ ОБРАЗОВАЊУ

1. КЉУЧНА ПИТАЊА ЗА АНАЛИЗУ ПОСТОЈЕЋЕГ СТАЊА И ПРАВИЛНО ДЕФИНИСАЊЕ ПРОМЕНЕ КОЈА СЕ ПРЕДЛАЖЕ

Полазећи од потребе за достизањем и одржавањем релевантности образовања¹, као једим од циљева Стратегије развоја образовања у Србији до 2020. године („Службени гласник РС“, број 107/12, у даљем тексту: Стратегија) и водећи се позитивним искуствима европских земаља, Влада Републике Србије као један од елемената у оквиру приоритета „Образовање за 21. век“ поставила увођење дуалног образовања.

Релевантности образовања је Стратегијом дефинисана као циљ који треба достићи у односу на цео систем образовања и васпитања. У смислу Предлога закона, достизање релевантност се односи на усаглашавање система високог образовања са потребама тржишта рада. Ради достизања овог циља, у претходних неколико година извршене су одговарајуће допуне системских закона које се односе на веће учешће послодаваца - Закона о основама система образовања и васпитања и Закона о високом образовању, а донет и је и Закон о националном оквиру квалификација Републике Србије, којим је, институционализовано учешће социјалних партнера у изградњи система квалификација. У области средњег образовања и васпитања усвојен је Закон о дуалном образовању („Службени гласник РС“, број 101/17) који уређује садржај и начин остваривања дуалног образовања, узајамна права и обавезе ученика, родитеља, средње школе и послодавца, материјално и финансијско обезбеђење ученика и друга питања од значаја за дуално образовање.

У области високог образовања, Законом о високом образовању („Службени гласник РС“, бр. 18/17, 27/18 – др. закон и 73/18) који је донет 2017. године, уведена су нова законска решењима којима се омогућава институционализовање сарадње између привреде, односно послодаваца и високошколских установа. Тако се у члану 39 Закона о високом образовању дефинише да ангажовање студента обухвата и студентску праксу, у члану 96. даје се могућност високошколској установи да организује студентску праксу, између осталог, и као део студијског програма. Даље, чланом 60. Закона о високом образовању високошколска установа успоставља нови орган – Савет послодаваца“ ради остваривања сарадње на развоју студијских програма у складу с потребама тржишта рада. Коначно, чланом 80. Закона о високом образовању омогућено је, под одговарајућим условима, ангажовање тзв. предавача ван радног односа на стручно-апликативним предметима, чиме се формално озакоњује ангажовање стручњака из привреде у настави.

Иако су наведена законска решења у дала правни основ да се унапреди сарадња високошколских установа и привреде, њима није створен правни основ да се уведе дуални модел студија. За разлику од модела студирања уз рад („*part-time*“), код дуалног модела студија практична обука, рад или пракса код послодавца саставни су део студијског програма, што подразумева

¹ Део први Контекст, концепт и циљеви Стратегије - 3. Циљеви развоја образовања, став 4. тачка 3) Стратегије развоја образовања у Србији 2020: „3) достизање и одржавање релевантности образовања, посебно оног које се потпуно или делимично финансира из јавних извора, тако што ће се структура система образовања усагласити са непосредним и развојним потребама појединаца, економског, социјалног, културног, истраживачког, образовног, јавног, административног и других система;“

потписивање уговора с послодавцем и студирање на две различите локације – на високошколској институцији и у компанији. Поред тога, код студирања уз рад, области рада и студирања могу се веома разликовати.

Дуални модел студија третира и послодавца као окружење за учење студента заједно са високошколском установом. То је практично врста учења, односно обуке, која обухвата три групе учесника: студенте, високошколске установе и послодавце. Овако формирано окружење комбинује традиционалне методе учења у учионици (тзв. теоријске едукације) заједно с радом код послодавца патнера (тзв. практична едукација) и иновативним процесима, као последице стицања искуства у фирмама и радом студената на истраживачким пројектима. При томе су наставни садржаји међусобно детаљно усаглашени а студијски програми морају да задовоље одговарајуће академске стандарде. С послодавцем код ког се обављају предвиђени периоди практичног рада, закључује се уговор дуалном моделу. Области у којима се упоредној пракси најчешће нуде дуалне студије су: економија, финансије и менаџмент, техника и инжењерске науке, информационе технологије и здравство.

Основни циљ дуалног образовања огледа се у премошћавању јаза између теоријских и практично стечених знања, те брзог прилагођавања променама у глобализованој економији. Тиме се омогућава сваком студенту тзв. индивидуални пут

учења („персонализација студирања“ кроз артикулацију теоријских и практично стечених знања у току академске године) до формалног стицања високошколске дипломе а истовремено се обезбеђује препознатљивост таквог начина студирања, добијање надокнаде за рад и могућност запошљавања код послодавца који је партнер високошколске установе у реализацији дуалног модела студија.

Доношењем закона о дуалном моделу студија, створио би се одговарајући правни оквир којим би се дефинисао 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.

Предлог закона даје правни оквир који је довољно уопштен, али истовремено флексибилан, и који се примењује у **зависности од потреба високошколских установа које нуде академско и струковно образовање** и које су заинтересоване да њихови студенти стичу знања и кроз учење кроз рад у компанијама и да тај рад буде вреднован, кроз плаћање накнада, плаћање школарина, стипендија или на неки други начин.

Доношење Предлога закона утцаће имаће утицај на следеће групе:

- 1) на високошколске установе:
 - нови и атрактивни студијски програми за студенте;
 - пружање студентима најквалитетнијих знања и вештина потребних за рад;
 - наставници преко својих студената добијају повратне информације из о најновијим достигнућима у реалном (сектору) привреди и на тај начин могу модернизовати своје студијске програме.
- 2) послодавце:
 - успостављање блиске сарадње са универзитетима;
 - бољи увид у студијске програме које организује универзитет;

- увид у студентски потенцијал и евалуацију будућих запослених
- развој нових и иновативних идеја;
- пружање подршке за имплементацију одговарајућих пројеката;
- развој нових студијских програма и пројеката заједно са високошколским установама.

3) студенте:

- дуалне студије повећавају компетенције ученика, запошљивост и њихову већу конкурентност на тржишту рада; -
- учећи кроз рад у компанији имају могућност да буду у току са најновијим технологијама;
- кроз процес праћења од стране послодавца током студија, студенти могу лакше добити посао у компанији успостављају;
- студенти доприносе радним процесима у компанији и примају адекватну накнаду.

4) Привредну комору Србије:

- водиће регистар уговора о дуалном образовању закључених између послодаваца и високошколских установа, који ће заједно са истим регистром који се води за ниво средњег образовања објединити податке о послодавцима код којих се обавља учење кроз рад.

Радна група која је сачинила Предлог закона користила је резултате истраживања која су спроведена у оквиру европских пројеката који се баве дуалним образовањем у високом образовању EduDual и EDU-LAB². Координатори ова два пројеката били су и чланови Радне групе за израду Предлога закона.

У оквиру пројекта EDU-LAB спроведена су истраживања³ Status quo пре и Status quo после пилотирања дуалног модела.

Анализа Status quo пре пилотирања дуалног модела, која је спроведена анонимно међу 31 студентом Универзитета у Београду, показала је следеће:

- иако је велики број студената рекао да имају практично искуство, више од 90% њих није било задовољно њиме, а значајан проценат њих уопште није имао никаквог практичног рада;
- 71% студената који су учествовали у истраживању сматрало је да би имали више могућности да нађу посао да су имали практични рад током студија
- 68% студената који су учествовали у истраживању сматрало је да нису у потпуности спремљени за будуће радно место
- 68% студената који су учествовали у истраживању сматрало је би их увођење дуалног модела студија у

² EduDual Erasmus+ <https://dualedu.ef.uns.ac.rs/index.php>

Edu-Lab <http://www.interreg-danube.eu/approved-projects/edu-lab>

³

http://www.interreg-danube.eu/uploads/media/approved_project_public/0001/31/a092dc5b29d7656594e7808f85f731fc62f12038.pdf стр. 159-179

високо образовање боље припремило за будуће запослење.

Анализа Status quo после спроведена је тако што су се компанија Горење д.о.о. Београд и Факултет за финансије, економију и администрацију споразумеле да идентификују студијске програме који би могли да се реализују по дуалном моделу. Због дугог трајања поступка акредитације, полазна основа је била да се у постојећим студијским програмима унапреди студентска пракса. Циљ унапређења студентске праксе био је да се кроз период од три месеца студенти реализују пројектни задатак који је повезан са теоретски знањима која су стицали у оквиру студијског програма. По завршетку праксе, 31 студент са основних, мастер и докторских студија који је прошао праксу је анкетирани, а анализа је показала следеће:

- 71% интервјуисаних студената очекивало је да ће имати неку врсту практичног рада током студија, док 10% то уопште није очекивало;
- 74% је рекло да је стекло довољно практичног искуства током студија, од чега 56% веровали су да су могли да стекну више практичног искуства током периода студирања, а 44% верује да је то због дуалног програма;
- 35% испитаника рекло је да ће због дуалног модела вероватније наћи запослење;
- 71% испитаника сматрало је да су потпуно спремни за своју будуће радно место. У поређењу са истим питањем у пре Status quo анализе, 68% анкетираних студената (који нису похађали унапређену студентску праксу) сматрало је да није у потпуности припремљено за будуће радно место, и овде се може приметити значајна разлика;
- —90% испитаних студената верује је да би их увођење дуалног програма у високом образовању боље припремило за будуће запошљавање;
- 58% интервјуисаних студената је изјавило да би чак повећали количину учења заснованог на раду у пилот дуалном програму (унапређеној пракси) који су похађали;
- 74% студената је изјавило да би се након завршетка пилот дуалног програма (унапређене праксе) осећало спремним да преузме одређене обавезу и задатке када добије посао.
- Иако нема директне везе са дуалним моделом студија у високом образовању, као један од корисних показатеља перцепције релевантности високог образовања у односу на тржиште рада, разматрани су резултати истраживања о уређењу радних пракси које су спровели Тим за социјално укључивање Владе Републике Србије и Београдска отворена школа⁴.
- Подаци из резимеа овог истраживања показали су да је:
 - 50% младих учествовало у барем једном програму пракси без менторства;
 - 68% младих је учествовало у барем једном програму пракси без евалуације програма;
 - 82% младих је учествовало у барем једном програму пракси без потписаног уговора;

⁴ <http://www.bos.rs/rs/publikacije-kvalitetne-radne-prakse/701/2017/04/10/unapredenje-pravnog-okvira-za-uredenje-radnih-praksi-u-republici-srbiji-2017.html>

- 83% младих је учествовало у барем једном програму пракси без добијеног сертификата.

Сумирајући податке наведених истраживања може се констатовати снажна потреба да се кроз сарадњу послодаваца и високошколских установа унапреди стицање практичних знања још на нивоу студијског програма, а дуални модел студија представља једну од могућности која је показала значајне резултате у други државама.

Искуства⁵ других држава у реализацији дуалног образовања су различита и може се рећи да је свака развила дуални модел студија према својим специфичним потребама.

Статистика Савезног завода за стручно образовање у **Немачкој** говори да је

понуда дуалних студијских програма веома добра. На пример, само у периоду од

2006. до 2011. године, број дуалних студијских програма је порастао за преко 50 одсто. У 2014. години број таквих програма је достигао цифру од око 1.500 понуда.

На основу података који су доступни за 2018. годину⁶, може се приметити да су у Немачкој у дуалне студијске програме укључени сви типови ВШУ, али да се од укупног броја ових програма 64% одвија у високим струковним школама, 23% на стручним академијама, свега 7% на традиционалним универзитетима и 6% на тзв. дуалним високим школама. На интернет страници <https://www.wegweiser-duales-studium.de/2019/> може се видети понуда места на студијским програмима по дуалном моделу које студентима нуде саме компаније. Према подацима са овог сајта, за школску 2019/2020. годину преко 2000 компанија у Немачкој нуде дуалне програме.

Добар пример примене дуалног модела студија у високом образовању у јавном сектору заступљен је у Француској где велике државне фирме (нпр. Електропривреда Француске) с више од 2.500 запослених имају обавезу да међу запосленима имају одређени број дуалних студената (минимално 5%). У Електропривреди Француске је према подацима из 2016. године било запослено око 6.000 дуалних студената од којих је добило посао 88% а с њима је радило 5.500 индустријских ментора!

Поред примера из високо развијених држава, разматран је и пример Мађарске. Главни циљ мађарске владе је био да се после више од две деценије динамичке привредне транзиције побољша систем високог образовања како би задовољио потребе тржишта рада и како би се повећала конкурентност земље кроз

сарадњу високошколских установа и локалних компанија. Карактеристике транзиције у Мађарској су везане и за чињеницу да највећи број страних инвеститора долази из Немачке, а да је предводник позитивног економског развоја аутомобилска индустрија. Тако је у периоду од 2010. до 2014. године дошло до потпуног реструктурирања система високог образовања у Мађарској, како у образовном тако и у погледу њиховог функционисања (http://www.ocerint.org/intcess16_epublication/papers/230.pdf), кроз претходно пажљиву анализу немачког искуства и имајући у виду да је мађарски систем високог образовања традиционално више био усмерен ка теоријском, а мање ка

⁵ <https://dualedu.ef.uns.ac.rs/index.php/events-and-activities/32-prof-dr-ing-nenad-zrnic-co-author-of-title-challenges-in-higher-education>

⁶ <https://www.wegweiser->

[duales-studium.de/fileadmin/user_upload/Inhalte/wegweiser-duales-studium.de/](https://www.wegweiser-duales-studium.de/fileadmin/user_upload/Inhalte/wegweiser-duales-studium.de/)

[infos/E-Book-Duales-Studium-2018.pdf](https://www.wegweiser-duales-studium.de/infos/E-Book-Duales-Studium-2018.pdf)

практичном знању – што је праћено промовисањем студија у техничко-технолошким и природним наукама и информационим технологијама од стране државних органа. Мађарска влада је покренула и програм реиндустријализације земље са циљем да се повећа удео индустријске производње у БДП-у са скоро 23% на 30%. Правни основ за увођење дуалног образовања у високо образовање Мађарске, створен је изменом Закона о високом образовању из јула 2014. године

(http://www.tka.hu/docs/palyazatok/the_dual_system_in_higher_education.pdf), узимајући тзв. немачки модел као основни узор, наравно уз одговарајуће модификације и прилагођавање националним потребама. У јануару 2015. основан је тзв. Савет за дуално образовање (чланови су били именовани од стране различитих министарстава, Ректорске конференције, Привредне коморе, Инжењерске коморе, Националне асоцијације за економију пољопривреде), чиме је званично одобрено покретање таквих програма али и акредитација партнерских компанија. Студијски програми започети су у школској 2015/2016. години (у периоду пре формализације ових програма 2012. и 2013. године су започели тзв. пилот програми, и то код студијских програма везаних за аутомобилску индустрију – најпре инжењерство возила у трајању 7 семестара, где су у пилоту учествовале 2 компаније и 25 студената, а осим једног случаја студента који је наставио школовање у иностранству, нису забележени случајеви напуштања студија, а затим следеће године везано за машинство и инжењерски менаџмент у логистици са 125 студената и 25 инволвираних компанија). Повољни предуслови за почетак дуалних студијских програма у високом образовању Мађарске, створени су великим износом инвестиција из иностранства. Тако су, нпр. у 2013. години, директне стране инвестиције у Мађарској премашиле 15 милијарди евра а у истој години је било регистровано скоро милион компанија (http://bruessel.daad.de/medien/bruessel/veranstaltungen_2015/hungarian_ministry_of_higher_education.pdf). Жеља већине ино-

страних инвеститора је била да добију дипломце са стеченим практичним и радним

искуством. Компаније које учествују у програму, а које се могу по овом питању и конзорцијумски удружити, имају финансијске подстицаје по основу пореских олакшица и могу се пријавити за финансијску подршку при набавци опреме која се користи за обуку студената који уписују дуалне студијске програме. Око 2,2 милијарде форинти (око 7,1 милион евра) је намењено за подршку овом програму у периоду 2014–2020. Међутим, у првој школској години када су ови студијски програми започети, само око 40% расположивих места на дуалним студијским програмима је попуњено и компаније су пријавиле потешкоће у проналажењу мотивисаних и довољно квалификованих кандидата. Од осталих „дечјих болести“, у дуалним студијским програмима постојали су проблеми везани за координацију између универзитета и компанија, недостатак одговарајуће литературе за студенте, преоптерећеност студената због неуравнотежености наставних планова и програма, проблеми везани за распоред предавања и рад у фирмама, ментори у компанијама су били необучени у погледу педагошких знања и вештина и споро су се прилагођавали новом систему образовања, итд. Међутим, с временом се овакви проблеми постепено превазилазе а цео систем дуалног образовања се креће у добром правцу.

Усвајање Предлога закона неопходно је како би се створио правни основ за остваривање дуалног модела студија у високом образовању, а увођење дуалног образовања, као што је у првом делу анализе поменуто, представља један од приоритета Владе Републике Србије у оквиру приоритетног циља Образовање за 21. век.

Кључна предложена решења

1. дефинисање кључних појмова везаних за дуални модел студија

– појам **дуални модел студија** дефинисан је као 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 (учење кроз рад), стичу, усавршавају, односно изграђују знања, вештине, способности и ставови (компетенције) у складу са студијским програмом и стандардом квалификације;

– појам **учење кроз рад** дефинисан је као 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;

– појам „ментор код послодавца” односи се на 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;

– појам „план реализације учења кроз рад” односи се на план рада који садржи опис активности, место и динамику остваривања учења кроз рад који заједничк доносе високошколска установа и послодавац.

2. прописивање начина акредитације и специфичности студијских програма по дуално моделу

– Предлог закона предвиђа да се студијски програм по дуалном моделу може 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, при чему у изради програма учествују и послодавци.

– Предлог закона уводи нови правни институт - давање сагласности за организацију модула у оквиру акредитованог студијског програма за остваривање студијског програма по дуалном моделу, без повећања броја студената из акредитације. Захтев за добијање сагласности подноси се Националном телу за акредитацију и проверу квалитета у високом образовању (НАТ) уз достављање елабората чију садржину прописује Национални савет за високо образовање на предлог НАТ. На овај начин омогућава се да високошколска установа која успостави одговарајућу сарадњу са послодавцима у релативно кратком року одговори на захтеве тржишта рада и понуди одговарајуће студије по дуалном моделу. Добијена сагласност важи докле и акредитација студијског програма, па ће високошколска установа приликом подношења захтева за нову акредитацију морати да укључи модул по дуалном моделу уколико жели и даље да реализује овај модел студија.

– Посебне стандарде за акредитацију студијских програма по дуалном моделу донеће Национални савет за високо образовање, за шта је прелазним одредбама Предлога закона предвиђен рок од шест месеци од дана ступања на снагу закона. Форму и садржину елабората који се подноси за добијање сагласности за организовање модула о оквиру акредитованог студијског програм утврдиће Национални савет за високо образовање на предлог Националног акредитационог тела.

– Предлогом закона прописују се обим, период и место реализације студија по дуалном моделу и то на начин значајно другачији у односу на обим, период и место реализације утврђене важећим стандардима за акредитацију студијских програма. Чланом 6. став 1. Предлога закона предвиђен је однос од 450 часова активне наставе и 450 часова учења кроз рад, што у укупном оптерећењу од 900 часова одговара максималном оптерећењу од 900 часова који је прописан важећим стандардима за акредитацију студијских програма.

– Предвиђено је да се упис студената на студијске програме по дуалном моделу студија реализује путем конкурса, у складу са Законом о високом образовању, док ће се општим актом високошколске установе утврђују специфични услови 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.

Специфични услови за упис студената могу бити везани за, нпр. одређене лекарске прегледе уколико су радна места на којима ће студенти обављати учење кроз рад код послодавца актом о процени ризика означена као радна места са повишеним ризиком.

3. уређивање међусобних односа високошколске установе и послодавца као и послодавца и студента

– Предлогом закона прописани су обавезни елементи уговора о дуалном моделу који закључују високошколска установа и послодавац и уговора о учењу кроз рад који закључују послодавац и студент, као и последице раскида оба уговора;

прописано је обавезно материјално и финансијско обезбеђење за студенте које обезбеђује послодавац. Материјално обезбеђење подразумева средства и опрему за личну заштиту на раду, **накнада 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 као и осигурање за случај повреде током учења кроз рад код послодавца. Финансијско обезбеђење студената представља накнаду за учење кроз рад која се исплаћује 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. Предлог закона даје могућност послодавцу који истовремено сноси трошкове школарина, да изврши умањење надокнаде за учење кроз рад до износа школарине.

У току саме израде Нацта закона али и у току јавне расправе доста се расправљало око износа накнаде за учење кроз рад. Опције да се накнада за учење кроз рад уреди као за ученике у Закону о дуалном образовању није прихваћена јер студенти у старту имају виши ниво образовања од ученика који у дуално образовање улазе са завршеном основном школом. Даље, постављало се питање да ли износ везати за неки проверљиви статистички параметар као што су минимална или просечна зарада, али је на крају, на предлог члана Радне групе из реда послодавца прихваћено да то буде износ од најмање 50% од основне зараде коју заради запослени на истим или сличним пословима за које се студент образује. Додатно, након јавне расправе, у члану 32. додат је нови став 3. којим се, омогућава да се накнада за учење

кроз рад студентима исплаћује у складу са стеченим компетенцијама, односно различито по годинма студија у распону од 30-70% од основне зараде запосленог, али с тим да укупан износ накнаде исплаћене на овај начин за време целог студирања (на нивоу студијског програма) износи најмање 50% од основне зараде запосленог.

2. КЉУЧНА ПИТАЊА ЗА УТВРЂИВАЊЕ ЦИЉЕВА

1) Због чега је неопходно постићи жељену промену на нивоу друштва? (одговором на ово питање дефинише се општи циљ).

Дуални модела студија у високом образовању представља један вид сарадње послодаваца и високошколских установа, који с обзиром на активно учешће послодаваца у креирању али и у реализацији студијских програма треба да допринесе релевантности високог образовања са аспекта потреба тржишта рада.

Пракса у државама које имају развијен дуални модел студија, као и у онима које су га увеле пре неколико година показала је да постоји значајно интересовање и уважавање овог модела од стране привреде, чиме се показала његова предност у односу на традиционални начин студирања. Наравно, дуални модел није у једнакој мери применљив на сва научна поља и области, али се одлично показао у техничко-технолошким и мединцским наукама. Дуални модел студија није обавезан и високошколске установе треба да уђу у његову реализацију тек онда када су обезбедиле сарадњу са поузданим и мотивисаним послодавцима.

2) Шта се предметном променом жели постићи? (одговором на ово питање дефинишу се посебни циљеви, чије постизање треба да доводе до остварења општег циља. У односу на посебне циљеве, формулишу се мере за њихово постизање).

Увођењем дуалног модела студија у високо образовање дат је правни основ да се студије организују тако да се активна настава (предавања, вежбе) и учење кроз рад у реалном окружењу код послодавца организују у једнаком обиму, чиме се омогућава стицање практичних знања код студената.

Да би се овакава промена у односу на традиционални начин студирања извела потребно је прописани начин акредитације студијских програма по дуалном моделу, посебне стандарде за акредитацију и обим и место реализације студијског програма.

3) Да ли су општи и посебни циљеви усклађени са важећим документима јавних политика и постојећим правним оквиром, а пре свега са приоритетним циљевима Владе (навести са којим приоритетним циљем и из ког документа-овде се позивамо на АПСРВ проритетни циљ 3.3)?

Увођење дуалног образовања представља један од приоритета Владе Републике Србије у оквиру приоритетног циља Образовање за 21. век. У програму рада Владе, представљеном у експозеу председнице Владе, у делу који се односи на предузетничко образовање најављена је и потреба да се донесе закон којим би се уредио дуални модел студија у високом образовању.

3. ДА ЛИ СУ РАЗМАТРАНЕ АЛТЕРНАТИВЕ ПРЕДЛОЖЕНИМ РЕШЕЊИМА

У току израде Предлога закона разматрана су алтернативна решења у погледу поступка акредитације студијских програма по дуалном моделу и у погледу висине накнаде за учење кроз рад.

Поред основног поступка акредитације студијских програма по дуалном моделу, за које ће Национални савет за високо образовање донети посебне стандарде за акредитацију, разматрана је и могућност да се направи нови поступак који би у краћем року омогућио реализацију дуалних студија. Са аспекта контроле квалитета, а имајући у виду остојећи поступак акредитације, иницијално полазиште било је да се остане само при редовној акредитацији јер се само кроз тај поступак обезбеђује провера испуњености стандарда. **Дуални модел, за разлику од стандардног, није могуће реализовати без послодаваца код којих би се реализовало учење кроз рад, стога је било важно да Предлог закона подстиче а не да демотивише послодавце да се укључе у реализацију дуалног модела студија.** Креирање програма дуалних студија треба да буде резултат објективних потреба послодавца за квалификованом радном снагом са развијеним специфичним компетенцијама. Успешни послодавци се брзо прилагођавају условима на тржишту и за то је би било нереално очекивати да ће послодавац увек имати времена за окончање редовног поступка акредитације (који се према Закону о високом образовању окончава у року од 9 месеци од дана подношења комплетног захтева, не рачунајући при томе време за припрему документације за акредитацију). Постојање само оваквог начина увођења студијских програма по дуалном моделу засигурно не би било довољно интересантно за послодавце. Такође, с обзиром на преоптерећеност наставника који носе акредитацију, поставља се и питање да ли би колико би и саме високошколске установе биле заинтересоване да акредитују студије по дуалном моделу.

Стога је предложено решење да се, попут мањих измена студијског програма ради усклађивања са новом организацијом које не пролазе поступак акредитације (члан 53 став 2. Закона о високом образовању) дуални моделу прођу неку врсту давања сагласности. Међутим, имајући у виду да однос активне наставе и учења кроз рад код послодаца у дуалном моделу у односу 50-50%, овакво решење се не би могло подвести под мању измену и било би спорно са аспекта контроле квалитета. Коначно решење које се нашло у Предлогу закона предвиђа потпуно нови правни институт који се први пут уводи овим законом – давање сагласности за организовање модула у оквиру већ акредитованг студијског програма без повећања броја студената. На овај начин се на најефикаснији начин користи акредитационо оптерећење већ наставника на заједничким предметима у оквиру студијског програма и практично је високошколској установи остало да пријви само наставнике за специфичне предмете са модула по дуалном систему. Уз доношење посебних стандарда за акредитацију студија по дуалном моделу и прописивање садржаја елабората за добијање сагласности, обезбеђена је оптимална брзина добијања сагласности за реализацију студијског програма (и флексибилност у односу на послодаваца код којег ће се реализовати учење кроз рад) од два и по месеца, а да није изгубљено на контроли квалитета самог студијског програма.

4. КЉУЧНА ПИТАЊА ЗА АНАЛИЗУ ФИНАНСИЈСКИХ ЕФЕКТА

За спровођење овог закона није потребно обезбедити средства у буџету Републике Србије, односно буџету аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе. Трошкови реализације студија по дуалном моделу не разликују се

од трошкова које има високошколска установа за реализацију традиционалног модела, а послодавац који учествује у реализацији учења кроз рад сам сноси своје трошкове као и трошкове материјалног и финансијског обезбеђења студената.

5. КЉУЧНА ПИТАЊА ЗА АНАЛИЗУ ЕКОНОМСКИХ ЕФЕКТА

Дуални модел студија није обавезан, већ само представља могућност коју имају високошколске установе. Трошкови који ће настати у примени овог закона су накнаде за поступак акредитације (које се и иначе плаћају Националном телу за акредитацију и проверу квалитета у високом образовању) и за поступак давања сагласности за организовање модула у оквиру акредитованог студијског програма. **Ове накнаде сnose високошколске установе.**

Послодавци учествују у реализацији дуалног модела студија само ако имају сопствени интерес, тако да се не може говорити о оптерећујућим трошковима за њихово пословање.

Иако се не би могло рећи да само учествовање послодавца коа привредних субјеката у реализацији дуалног модела доприноси њиховој већој конкуренцији, на посредан начин они ће имати бенефите од могућности да учествују у образовању својих потенцијалних запослених и на тај начин практично обаве селекцију кандидата за посао пре других послодавца. Такође, иако такав ефекат није лако измерити, није безначајно напоменути да се нпр. Мађарска рекламира као добра дестинација за инвестирање, поред осталог, наводећи да њене високошколске установе нуде дуални модел студија.

6. КЉУЧНА ПИТАЊА ЗА АНАЛИЗУ И ДРУШТВЕНИХ ЕФЕКТА

Права и обавезе студената уписани на студије по дуалном моделу у односу на послодавце код којих се одвија учење кроз рад уређују се уговором о учењу кроз рад чији су обавезни елементи утврђени Предлогом закона. Материјално и финансијско обезбеђење студената утврђено је у самом закону.

Учење кроз рад представља специфичан однос између послодавца и студента и не може се упоредити са радом ван радног односа утврђеним Законом о раду.

Студенти ће бити видљиви кроз Централни регистар осигураника социјалног осигурања, а правни основ за плаћање доприноса и пореза за студенте који обављају учење кроз рад, садржан је у Закону о доприносима за обавезно социјално осигурање (чл.7, 11, 35 и 47) и Закону о здравственом осигурању (члан 22).

Порез се плаћа по основу Закона о порезу на доходак грађана у складу са чланом 85. став 2. тачка 10.

Пример калкулације трошкова за накнаду за учење кроз рад за послодавца:

- a. нето накнада 50.000 динара
- b. доприноси за ПИО 4% = 2000 динара
- c. доприноси за здравствено осигурање 2% = 1000 динара
- d. бруто накнада $a+b+c = 53.000$ динара
- e. опорезив доходак ($d - 20\%$ нормираних трошкова) $- 40\% = 25\,440$ динара
- f. порез на други доходак $e \times 20\% = 5.088$ динара
- g. укупне обавезе послодавца (без накнаде за превоз) $d + f = 58.088$ динара

Евентуалну дилему око тога да ли су студенти који студирају по дуалном моделу у повољнијем положају од студената који студирају по традиционалном моделу треба сагледати узевши у обзир све предуслове за реализацију дуалног модела. Пре свега, дуални модел није обавезан већ представља могућност, коју високошколске установе имају уколико остваре одговарајући ниво сарадње са послодавцима. Законом о високом образовању прописан је нови, саветодавни орган високошколске установе – Савет послодаваца, чија је главна улога да учествује у изради студијских програма, не везано од тога да ли се реализују по дуалном или традиционалном моделу. На тај начин, може се констатовати да постоји правни основ да сви студијски програми буду креирани уз учешће послодаваца, чиме се доприноси њиховој релевантности.

Начин извођења дуалног модела, кроз учење кроз рад, ограничава број студената који могу на овај начин да студирају и то пре свега због ограничених капацитета послодаваца. И поред ових ограничења дуалног модела, Предлог закона даје могућност високошколској установи да општим актом пропише услове за прелазак са дуалног на традиционални модел, али и са традиционалног на дуални модел студија, уколико је такав прелазак могућ с обзиром на структуру и план реализације учења кроз рад у конкретном студијском програму.

Предлогом закона нису предвиђене разлике у финансирању дуалног модела студија у односу на традиционални модел. Дакле, одлуком Владе одлучује се о броју студената који се финансирају из буџета, па тако и оних који студирају по дуалном моделу. При томе треба нагласити да трошкове које има послодавац који учествује у реализацији учења кроз рад сноси сам послодавац, тако да високошколска установа нема додатних трошкова у односу на студијски програм по традиционалном моделу.

У току јавне расправе поједини послодавци су тражили да се путем одређених субвенција које би држава обезбедила мотивишу да уђу у дуални модел, међутим преовлађујући став Радне групе био је да иако би субвенције допринеле промоцији и већем учешћу послодаваца Предлог закона није прописан којим се такве субвенције требају уводити.

7. КЉУЧНА ПИТАЊА ЗА АНАЛИЗУ ЕФЕКТА НА ЖИВОТНУ СРЕДИНУ

Предлог закона нема ефекте на животну средину.

8. КЉУЧНА ПИТАЊА ЗА АНАЛИЗУ УПРАВЉАЧКИХ ЕФЕКТА

Примена решења из Предлога закона треба да допринесе афирмацији савета послодаваца као органа високошколске установе чија је основна улога везана за израду студијских програма. Послодавци чланови савета послодаваца могу (и очекује се) да буду део мреже послодаваца, која је предуслов за реализацију дуалног модела. У том смислу, високошколске установе које су образовале савет послодаваца у складу са Законом о високом образовању имаће једноставнији посао око формирања мреже послодаваца. Оне које нису, потребно је да ступе у контакт пре свега са послодавцима код којих су њихови студенти обављали студентску праксу, а затим и са свим послодавцима који имају потребу за кадром који се школује на високошколској установи. Сам дуални модел, као што је речено није обавеза, али уколико високошколска установа жели да га реализује, она мора да има поузданог послодавца као партнера. У том смислу, може бити довољна и само једна

велика компанија која има капацитете да прихвати све студенте по дуалном моделу, али је пожељно да високошколске установе формирају мрежу послодаваца како евентуална промена пословне политике или друге околности код послодавца (стечај, лоше пословање...) не би угрозиле реализацију дуалног модела.

Посредно, преко савета послодаваца и мреже послодаваца, али и преко студената на дуалном моделу развија се комуникација између високошколске установе и послодаваца која може да допринесе коришћењу начних и стручних капацитета послодавца за развој иновативних решења у пословању послодавца и реализацији заједничких пројеката који можда нису доступни мањим компанијама које немају сопствене развојне центре.

С обзиром да Предлог закона **не уводи нова тела** није потребно обезбедити додатне капацитете код органа надлежних за његово спровођење.

За разлику од Закона о дуалном образовању, према коме Привредна комора Србије (у даљем тексту: ПКС) има улогу акредитационог тела за послодавце који учествују у учењу кроз рад, Предлогом закона предвиђа се једино да ПКС води регистар уговора о дуалном моделу које закључују послодавци и високошколске установе. Циљ вођења овакве евиденције јесте промовисање сарадње послодаваца и високошколских установа, с обзиром да ће подаци из овог регистра бити јавно доступни на интернет страници ПКС. Будући да ПКС у складу са Законом о дуалном образовању већ води регистар уговора о дуалном образовању између послодаваца и школа, неће бити потребе за ангажовањем додатних капацитета за бављање ових послова.

Спровођење дуалног модела у високом образовању неће изазвати потребу за додатним капацитетима у Министарству, будући да Предлог закона не уводи додатне надлежности за Министарство.

9. ПОДАЦИ О ОБЈАВЉЕНИМ КОНСУЛТАЦИЈАМА ИЗЈАСНЕ О ЗАКОНУ

Пре израде Предлога закона и јавне расправе Стручни тим за реформу високог образовања (ХЕРЕ тим), које је образовало Министарство просвете, науке и технолошког развоја, у јуну 2018. године израдио је публикацију „Изазови у високом образовању: Сарадња с привредом и институцијама – предлог концепата и механизма имплементације на високообразовним институцијама“. Закључци и подаци из ове публикације, заједно препорукама и истрживањима европских пројеката које се баве дуалним моделом студија у високом образовању EDU-LAB и EDU-DUAL дали су полазну основу за израду Предлога закона.

У изради овог Предлога закона све заинтересоване стране су имале прилику да се изјасне **у току јавне расправе**. Поред трибина одржаних у току јавне расправе, о представници Радне групе за израду Предлога закона представили су решења заинтересованим привредницима на округлом столу које је организовала Привредна комора Србије, као и члановима надлежног одбора Социо-економског савета.

Јавна расправа о Предлогу закона спроведена је у периоду од 22.марта до 12. априла 2019. године.

Предлог закона објављен је на званичној интернет страници Министарства просвете, науке и технолошког развоја и на Порталу е-управа, а заинтересована лица могла су у току периода трајања јавне расправе да своје примедбе, сугестије и предлоге доставе преко посебног формулара на е-мејл

адресу dualne.studije@mpn.gov.rs са назнаком „Предлог закона о дуалном моделу студија у високом образовању“.

Предлог закона представљен је на трибинама које су одржане у Клубу народних посланика у Београду, 1. априла, од 13:30 до 15 часова, у ректорату Универзитета у Нишу 2. априла 2019. године од 13 до 15 часова и на Пољопривредном факултету Универзитета у Новом Саду, 11. априла 2019. године од 11 до 13 часова.

На е-мејл адресу dualne.studije@mpn.gov.rs послато је укупно 26 формулара са, примедбама, сугестијама и предлозима Предлог закона.

Формуларе су доставили: Сања Радонић ЈП ЕПС; Филозофски факултет Универзитета у Београду; Срђан Дробњаковић Унија послодаваца Србије; Слободан Велинов Forma Ideale; Мина Тадић Nectar; Никола Илић Студенски парламент Правног факултета Универзитета у Београду - Ресор за националне мањине и студенте са инвалидитетом; Радмила Поттић Tigar Tyres; Гордана Ђигић Универзитет у Нишу Филозофски факултет; др ум. Милета Продановић, ректор Универзитета уметности у Београду; Јелена Будимчевић Унија послодаваца; Зорана Стаменић Gebrüder Weiss d.o.o.;

Сергеј Мацура Филолошки факултет Београд; Јелена Манић Радоичић, Александра Ђуровић, Тамара Станојевић Београдска отворена школа; Александра Јанковић; др Миломир Мијатовић Висока техничка машинска школа струковних студија Трстеник; Јелена Јаковљевић Ernst Klett Prasenzlernen Osteuropa GmbH; Ања Петровић, Наташа Николић НИС а.д.; Јелена Рипић Демић Afrodite mode collection; Dirk Bantel и Зорица Сурла Panasonic Lighting Devices Serbia d.o.o.; Драгана Младеновић DTD Ribarstvo; Тања Бокун FKL d.o.o.; Александар Јанковић Robert Bosch d.o.o.

Радна група Министарства размотрала је све начелне и појединачне примедбе, сугестије и предлоге изнете током јавне расправе и достављене путем формулара.

Прихваћене су следеће примедбе, предлози и сугестије:

- Усаглашени су термини који се користе у Предлогу закона тако да се сада користи само термин активна настава, што је у складу са стандардима за акредитацију студијских програма;

- Предлог да се законом прецизније уреди број часова активне наставе на недељном нивоу прописивањем односа броја часова учења кроз рад и практичне наставе је оцењен као потребан, али да ову материју треба уредити стандардима за акредитацију, што је предвиђено чланом 5. став 11. Предлога закона, а додата је и прелазна одредба која утврђује рок за доношење ових стандарда.

- Прихваћена је сугестија да се као обавезан елемент уговора о учењу при уређивању накнаде штете у случају отказа од стране послодавца, изузме отказ уговора до кога је дошло без кривице послодавца.

- Прихваћена је сугестија да се финансијско обезбеђење формулише процентуално у односу на основну зараду запосленог који ради на истом или сличном радном месту.

- С обзиром да је дат предлог да се код основних студија накнада за учење за рад исплаћује у нижем износу за почетне године а вишем за касније, овај члан је допуњен алтернативном одредбом да се накнада може исплаћивати и различито по годинама студија али да на нивоу студијског програма мора да буде 50% од основне зараде.

Нису прихваће следеће примедбе и сугестије:

- Да се у посебном члану пропише одговорност студената, високошколске установе и послодавца, с обзиром да је ова материја уређена на директан и индиректан начин кроз друге одредбе овог Предлога закона а и у уговору о дуалном образовању и уговору о учењу за рад постоје обавезујући елементи који уређују одговорности и обавезе.

- Није прихваћена начелна примедба да доношење овог закона није потребно и да се концепт дуалног образовања исцрпљен у средњем стручном образовању. Разумљив је став да се дуални модел студија не може применити у свим научним, односно стручним и уметничким областима али бројни примери из најразвијенијих земаља европе доказују да је постојање услова за реализацију дуалног модела студија оправдано, посебно за техничко-технолошке науке.

- Није прихваћен предлог да се учење кроз рад дефинише као стручно усавршавање јер се ради о моделу реализације студијског програма у високом образовању чијим се завршавањем стиче квалификација високог образовања, тако да не може бити говора о стручном усавршавању.

- Није прихваћен предлог да се у Предлог закона унесу одредбе којима би се „обезбеђивали услови за усавршавање студената са хендикепом према потребама тржишта рада као и за њихово запошљавање“, имајући у виду да је ова област уређена Законом о професионалној рехабилитацији и другим прописима из области запошљавања.

- Није прихваћена сугестија да се у овом тренутку да предност за организацију дуалног модела студија корз модул већ акредитованог студијског програма јер Предлог закона равноправно третира све могућности за акредитацију, односно за добијање сагласности за организацију дуалног модела у оквиру већ акредитованог студијског програма без повећања броја студената.

- Није прихваћено да се дуални модел ограничи само на струковне студије већ је остављена могућност да се дуални модел примени и на академске студије.

- Није прихваћен предлог да се повећа број часова за учење кроз рад јер би то довело до преоптерећења студената.

- Није прихваћено да се максимално трајање учења кроз рад ограничи на 2000 сати на нивоу целог студијског програма, јер је став Радне групе да се евентуално ограничење максималног трајања учења кроз рад пропише стандардима за акредитацију.

- Није прихваћен предлог да се начин распоређивања студената пропише на начин да послодавци селектују студенте према томе који студент је задовољио њихове услове селекције. Концепт дуалног модела подразумева да високошколска установа и послодавци сарађују и на изради студијског програма и на дефинисању посебних услова за студенте и сви ови услови треба да буду познати свим странама које учествују у реализацији дуалног модела пре почетка реализације учења кроз рад. На тај начин се унапред обезбеђује довољан ниво информисаности који треба да допринесе да

поступак распоређивања доведе до поклапања жеља студената и послодаваца у највећој могућој мери.

– Није прихваћен предлог да се овим Предлогом закона пропише продужење радног односа за професора струковних студија који је стекао услов за пензију у трајању од три године, јер радни однос са наставним особљем није предмет овог закона већ системског прописа у овој области – Закона о високом образовању.

– Није прихваћен предлог да се спусти праг образовања за ментора код послодавца уколико има више година искуства. Неспорно је да искуство на радном месту доприноси бољем и ефикаснијем обављању радних задатака, али учење кроз рад представља део високог образовања где наставу изводе докторанди и доктори наука те је Радна група става да не би било промерено да студента обучава лице са нижим степеном образовања од оног за које се студент образује.

– Није прихваћен предлог да се овим Предлогом закона пропише обавеза накнаде штете послодавцу од стране студента у случају обнове године или уколико проузрокује штету. Учење за рад код послодавца је део дуалног модела студија у виском образовању и у функцији је стицања знања, вештина и ставова студента на путу до квалификације. Није примерено да се Предлог закона бави накнадном штете послодавцу уколико студент обнови годину. Послодавац у том случају може да раскине уговор о учењу кроз рад са студентом.

– Није прихваћена сугестија да се Предлогом закона пропишу услови за надокнаду штете од стране послодавца јер је то омогућено да се уради кроз уговор о учењу кроз рад.

– Није прихваћено да се пропише као обавеза да студент који заврши студије по дуалном моделу остане да ради код послодавца код кога је обављао учење кроз рад најмање 12 месеци јер би прописивање овакве обавезе било у супротности са концептом дуалног модела. Послодавац кроз учење кроз рад има прилику да утиче на професионални развој студента и да га прати и свакако може да му понуди да након завршетка студија остане, али не сме се заборавити да је сврха учења кроз рад пре свега стицање знања у практичном окружењу, а не везивање за послодавца код кога се та знања стичу.

– Није прихваћено да се брише одредба која као обавезан елемент уговора о учењу кроз рад прописује уређење заштите права интелектуалне својине и послодавца али и студента стечене на раду код послодавца. Радна група сматра да нема ничега спорног у уређивању ове материје уговором о учењу кроз рад.

– Није прихваћена сугестија да се Предлогом закона ближе дефинишу компетенције ментора код послодавца. Радна група је става да се не може у Предлогу закона на одговарајући начин формулишу компетенције ментора код послодавца с обзиром на различитости студијских програма, због чега је управо и студијски програм право место за њихово дефинисање.

– Није прихваћен предлог да се финансијско обезбеђење студената у дуалном моделу студија уреди на исти начин као за ученике у дуалном образовању јер то не би било

праведно с обзиром на виши ниво образовања студена али и због обављања послова за које се тражи високо образовање.

– Иако је Радна група мишљења да би субвенције или пореска ослобађања у неком облику допринеле успостављању дуалног модела студија, оне се не могу увести овим Предлогом закона нити прописима и области образовања већ изменама и допунама одговарајућих прописа.

10. КОЈЕ ЋЕ СЕ МЕРЕ ТОКОМ ПРИМЕНЕ ЗАКОНА ПРЕДУЗЕТИ ДА БИ СЕ ОСТВАРИЛО ОНО ШТО СЕ ДОНОШЕЊЕМ ЗАКОНА НАМЕРАВА

Подзаконски акти у надлежности Националног савета за високо образовање

	Подзаконски акт	Правни основ	Рок за доношење
1.	Стандарди за акредитацију студијских програма по дуалном моделу	Члан 5. став 11. и члан 36.	Шест месеци од дана ступања на снагу закона.
2.	Правилник о форми и садржају елабората који се подноси уз захтев за давање сагласности за организацију модула у оквиру акредитованог студијског програма за остваривање студијског програма по дуалном моделу	Члан 5. став 7. и члан 36.	Шест месеци од дана ступања на снагу закона.

11. АНАЛИЗА РИЗИКА

1) Да ли је за спровођење изабране опције обезбеђена подршка свих кључних заинтересованих страна и циљних група? Да ли је спровођење изабране опције приоритет за доносиоце одлука у наредном периоду (Народну скупштину, Владу, државне органе и слично)?

Увођење дуалног образовања, па тако и дуалног образовања у високом образовању јесте један од приоритетних циљева Владе, а конкретан модел дуалних студија који се уводи Предлогом закона добио је подршку високошколских установа и послодаваца. Као што је поменуто у анализи ефеката, у изради Предлога закона, као чланови Радне групе учествовали су представници високог образовања као и представници послодаваца, а Радна група је и одлучивала о прихватању сугестија, примедби и предлога на Предлог закона у јавној расправи.

2) Да ли су обезбеђена финансијска средства за спровођење изабране опције? Да ли је за спровођење изабране опције обезбеђено довољно времена за спровођење поступка јавне набавке уколико је она потребна?

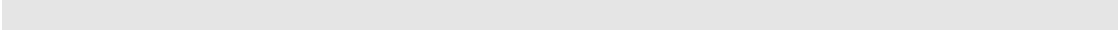
За спровођење дуалног модела студија у високом образовању нису потребна додатна средства у буџету.

3) Да ли постоји још неки ризик за спровођење изабране опције?

Потенцијални проблем за спровођење дуалног модела студија може да буде ситуација у којој послодавац из неког разлога не буде у стању да

реализује учење кроз рад до краја студијског програма. Предлогом закона је за решавање ове ситуације предвиђено или да се студенту обезбеди да учење кроз рад настави код другог послодавца (члан 25. став 1. Предлога закона) или да се пребаци на други студијски програм.

Евидентно је да би за студента најбоља опција била да настави учење кроз рад код другог послодавца, због чега се кроз Предлог закона и установљава потребу за формирање мреже послодаваца на високошколској установи (члан 4. Предлога закона).



**ИЗЈАВА
О УСКЛАЂЕНОСТИ ПРЕДЛОГА ЗАКОНА О ДУАЛНОМ ОБРАЗОВАЊУ
САПРОПИСИМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ**

1. Орган државне управе, односно други овлашћени предлагач прописа:

ПРЕДЛАГАЧ: Влада

ОБРАЂИВАЧ: Министарство просвете, науке и технолошког развоја

2. Назив прописа: ПРЕДЛОГ закона о дуалном моделу студија у високом образовању

3. Усклађеност прописа са одредбама Споразума о стабилизацији и придруживању између Европских заједница и њихових држава чланица, са једне стране, и Републике Србије са друге стране („Службени гласник РС”, број 83/08) (у даљем тексту: Споразум), односно са одредбама Прелазног споразума о трговини и трговинским питањима између Европске заједнице, са једне стране, и Републике Србије, са друге стране („Службени гласник РС”, број 83/08) (у даљем тексту: Прелазни споразум):

а) Одредба Споразума и Прелазног споразума која се односе на нормативну садржину прописа: Споразум, наслов VIII Политике сарадње, члан 102. образовање и стручно оспособљавање

б) Прелазни рок за усклађивање законодавства према одредбама Споразума и Прелазног споразум: Општи рок утврђен је чланом 72. Споразума.

в) Оцена испуњености обавезе које произлазе из наведене одредбе Споразума и Прелазног споразума: Потпуно.

г) Разлози за делимично испуњавање, односно неиспуњавање обавеза које произлазе из наведене одредбе Споразума и Прелазног споразума: -

д) Веза са Националним програмом за интеграцију Републике Србије у Европску унију: Пропис није предвиђен Националним програмом за усвајање правних тековина Европске уније.

4. Усклађеност прописа сапрописима Европске уније

а) Навођење примарних извора права ЕУ и усклађеност са њима: Уговор о функционисању ЕУ, Наслов XII образовање, Стручно оспособљавање, омладина и спорт - потпуно усклађен у делу који се односи на систем образовања и васпитања.

б) Навођење секундарних извора права ЕУ и усклађеност са њима: Пропис је у потпуности усклађен са основним принципима и препорукама из *acquisy* делу који се односи на систем образовања на нивоу предшколског, основног и средњег образовања.

в) Навођење осталих извора права ЕУ и усклађеност са њима: -

г) Разлози за делимичну усклађеност, односно неусклађеност: -

д) Рок у којем је предвиђено постизање потпуне усклађености прописа са прописима Европске уније: -

5. Уколико не постоје одговарајући прописи Европске уније са којима је потребно обезбедити усклађеност треба констатовати ту чињеницу. У овом случају није потребно попуњавати Табелу усклађености прописа.

6. Да ли су претходно наведени извори права ЕУ преведени на српски језик?

Да.

7. Да ли је пропис преведен на неки службени језик ЕУ?

Не.

8) Учешће консултаната у изради прописа и њихово мишљење о усклађености.

Не. Наведени пропис није био предмет комуникације са Европском комисијом, односно другим стручним телима Европске уније.