

Здружение на Јавни Службеници
на Северна Македонија

ПРАВНО МИСЛЕЊЕ

Сектор

ОБРАЗОВАНИЕ

Бр. 03-31/11

02.08.2020 год.

ПРИЛЕП

За правилно функционирање не еден од најважните и најголемите сектори во државата ОБРАЗОВАНИЕТО (здравство и образование се најголеми јавни сектори) треба соодветно да се применат позитивните законски прописи.

Користењето и масовната застапеност на урнеци или теркови како правни акти и немање на соодветни акти во работата на институциите во образование ги прави нефункционални сите институции во образовниот сектор и тоа од Министерството за образование до Училиштата.

Со тоа не само што се оневозможува образовниот процес, туку имаме негативен домино ефект врз вработени кои извршуваат една од најплеменитите работи на светот, а тоа е воспитување и образование на младите.

Вработените скоро да немаат никаква можност за усовршување и заштита во системот како работници во споменатиот сектор и најлошата страна од негативниот домино ефект се одразува на најважните во овај процес УЧЕНИЦИТЕ кои не се стекнуваат со соодветно образование и посетуваат настава во дисфункционални институции.

За правилно функционирање на целиот сектор Образование мора да се почне од неговата основна институција а тоа се УЧИЛИШТАТА како примарни институции каде се одвива воспитно-образовниот процес.

Сите други институции во секторот треба да му бидат сервис на примарната институција за полесно и посоодветно го спроведуваат воспитно-образовниот процес, односно училиштето е најважна институции во Секторот, сите други се само сервис институции вклучително и Министерството за образование.

Следствено на тоа за правилно функционирање на Министерството за образование како институција мора правилно да функционира примарната институција во Секторот образование- Училиштето.

➤ Примарна институција во јавниот сектор Образование-УЧИЛИШТЕ;

За правилно функционирање на институција Училиште во системот, согласно позитивните законски прописи најсоодветно е да се почне од темелот на таа институција тоа е СТАТУТОТ.

▪ **Забелешка:** користењето на урнеци или теркови при составување на Статут на училиште веднаш, не доведува до небулоза при примена на позитивните

законски прописи па и покрај децентрализацијата во државата, сеуште се применуваат одредбите кои за измена или промена на Статут дозвола дава Министерството за образование.

✓ **Решение:** Статутот кај сите институции исто како и кај правните лица го одобрува секогаш ОСНОВАЧОТ. Општините се оснивачи на Училиштата па согласно тоа Советот на општината треба да ги одобрува сите измени и промени на статутите на Училиштата.

Поради постоење на одредени специфичности на секое училиште наше мислење е дека покрај заедничките одредби што треба да ги содржи статутот на институцијата, треба јасно да бидат нагласени специфичностите на институцијата за истата полесно да кореспондира и функционира во државниот систем.

Во прилог кон ова мислење е (draft- верзијата) на Статутот на СОУ „РИСТЕ Ристески-Ричко“ Прилеп кое го зедовме како пример од причина што како стручно училиште опфаќа повеќе струки а воодно застапена е и гимназиското образование преку Спортската гимназија.

Прилог: (draft- верзија) Статут на СОУ „Ристе Ристески-Ричко“ Прилеп;

Сегашниот државен систем овозможува раководење на големи институции со мала администрација, како на пример училиштата и болниците. Тоа е суштината и најлесно се постигнува со соодветна примена на Актот за систематизација и Правилникот за систематизација на работни места.

Правилното функционирање на органите во институцијата наједноставно се решава со нивно правилно определување во статутарните одредби и прецизно нотирање на нивните надлежности.

Во Училиштата работните места се поделени на: работни места на административни службеници, работни места на даватели на јавни услуги и работни места на помошно технички персонал.

Применуваќи го Законот за вработени во јавниот сектор, Актот за систематизација и Правилникот за систематизација на работни места при пишувањето на горенаведениот Статут нотиравме некои тела, нерегулирани во другите Закони, а неопходни за функционирање на институцијата како на пример :

- Конкурсна комисија за утврдување предлог за прием на наставници, стручни соработници и помошно-техничките лица, во состав од : Секретарот на училиштето, еден член од Стручната соработници и еден член од Наставниците.

А за доследна примена на Методологијата за планирање на вработувањата во јавниот сектор согласно со начелото за соодветна правична застапеност, како и формата, содржината и образецот за годишниот план за вработување и извештајот за реализација на Годишниот план за вработување и насоките за изготвување и донесување на Годишен план за вработување, определивме во Статутот дека за давателите на јавни услуги Годишниот план за вработување го изготвуваат Секретарот

на училиштето и член од Стручната служба, а истиот го одобрува директорот на училиштето.

▪ **Забелешка:** воочивме недоследностите во Законот за наставници и стручни соработници во основните и средните училишта и апсурдните одредби, односно со Законот за наставници и стручни соработници му се доделуваат надлежности на Училишниот одбор.

Како на пример кај доделувањето на надлежности на Училишниот одбор во средните училишта, односно член 12 од Законот наставници и стручни и соработници, каде е предвидено предлог до директорот за избор на наставник да дава училишниот одбор, а не комисијата за вработување како што и беше регулирано во средните училишта, како и недореченоста во став 3 од член 10 од истиот закон каде предност им се дава на кандидатите со повисок успех.

Како и погрешното определување во член 66 став 1 точка 1 за трансформација на работниот однос на наставникот и стручниот соработник е потребен работен стаж повеќе од 2 години во воспитно-образовна установа, каде доаѓа и до погрешна примена на законот за работни односи од причина што давателите на јавни услуги се стекнуваат со законско право за засновање на работен однос на неопределено време со полагањето на стручниот испит.

✓ **Решение:** формирање на Комисија за вработување при училиштата што ќе доставува предлог до директорот за вработување за избор на наставник или стручен соработник. При пријавување на повеќе кандидати за исто работно место, комисијата да внимава и предност да има даде на кандидатите со повисок успех, меѓутоа со вреднување на Универзитетите каде го стекнале своето образование (слично како вреднувањето на кандидатите што се прави од Агенцијата за државни службеници).

➤ Годишен план за вработување во Сектор образование;

За законско и правилно вработување во секторот Образование согласно Законот за вработени во јавниот сектор како и Методологијата за планирање на вработувањата во јавниот сектор согласно со начелото за соодветна правична застапеност, како и формата, содржината и образецот за годишниот план за вработување и извештајот за реализација на Годишниот план за вработување и насоките за изготвување и донесување на Годишен план за вработување потребно е во Годишниот план за вработување покрај административниот и помошно техничкиот персонал да се вметнат и давателите на јавни услуги.

Односно Годишниот план за вработување да се однесува на сите вработени во институција.

▪ **Укажување:** за запазување на законските регулативи при изготвување на Годишните планови за вработување сите **Согласности** барани по **основ старо финансирање** треба да се навремено стасани до примарните институции, Училиштата од страна на Министерството за образование.

- **Забелешка:** Прилог 1 за изработка на Годишниот план за вработување

што го дивираме како примерок од МИОА е погрешно изработен за Сектор како што е образование.

- **Решение:** Прилог 1 за изработка на Годишниот план за вработување во Секторот Образование треба да се составува за **учебна година** која е од 01.09.2020 година до 31.08.2021 година, а не како сегашниот кој е на календарска година.

- **Укажување:** Согласно за Годишните планови на училиштето дава Советот на општината што е погрешно (училиштата не се локални институции).

Согласно за Годишните планови на училиште во локалните единици- Општините треба да усвојува Секторот за образование и да ја одобрува Градоначалникот, од причина што во Општините има Сектор за образование кој ако добро функционира би требало најдобро да ја познава состојбата во која се наоѓа образованието.

- ❖ **Напомена:** Правилното определување на вработените кој го изготвуваат Годишниот план за вработување ќе ни овозможи прецизни, издржани и законски основани Годишни планови за вработување и за давателите на јавни услуги. Од тие причини сметаме дека истите треба да бидат изготвени од страна на член на Давателите на јавни услуги од Стручната соработник и Секретарот на училиштето (како задолжен за човечки ресурси), а одобрени од Директорот на училиштето како раководен орган.

- **Укажување:** за да се избегне праксата на досегашното работење во училиштата каде директорот најчесто го користи Училишниот одбор за носење на одлуки од кои сака да ја избегне одговорноста, треба да се потенцира дека Училишниот одбор како највисок орган е повеќе во улога на орган што врши надзор над работата над директорот.

Од друга страна директорот покрај тоа што основна задача има да го одржува воспитно-образовниот процес тој е единствен орган кој самостојно донесува одлуки, па покрај неговите права треба да сноси и соодветните одговорности.

Регулирање на овие органи и нивните надлежности е најсоодветно да се изврши во Законот за средно образование и Законот за основно образование, а не во Статут.

➤ **Неприменување на Општиот колективен договор за јавниот сектор во секторот Образование;**

Практиката евидентно покажува дека на вработените во секторот Образование не им се исплаќаат НАДОМЕСТОЦИТЕ НА ТРОШОЦИ ПОВРЗАНИ СО РАБОТАТА, а истите им се предвидени во Законот за работни односи и во Општиот колективен договор за јавниот сектор.

- **Забелешка:** пример за неисплаќање на трошоци поврзани со работата во секторот Образование се: трошоци за превоз до и од работа во случај кога нема организирано превоз во висина на најниските трошоци, дневници за службени патувања, дневници за службени патувања во странство, трошоци за одвоен живот од семејството и други.

✓ **Решение:** за осварување и почитување на правата на вработените во Секторот Образование наједноставен начин е примената на **Општиот колективен договор за јавниот сектор** каде во **член 5** е предвидено дека:

Со колективен договор на ниво на гранка, односно на работодавач и со договор за вработување, можат да се утврдат поголеми права од правата предвидени со закон и со колективен договор, ако тоа не е во спротивност со закон и овај колективен договор.

Доколку со колективен договор на ниво на гранка, односно на ниво на работодавач се утврдени помали права или понеповолни услови за работа од правата, односно условите за работа утврдени со овој колективен договор, се применуваат одредбите од овој колективен договор.

➤ **HRMIS систем во секторот Образование:**

Непостоењето на соодветни обрасци за вработените во секторот Образование го прават самиот HRMIS систем непотполн и неприменлив во овој сектор.

За таа цел Здружението изготви соодветни обрасци за Секторот Образование од кои дел Ви ги доставуваме во прилог.

Прилог: обрасци за вработени во Секторот Образование (*образец за оценување на давател на јавни услуги, образец за оценување на помошно технички персонал, извештај за оценување на давател на јавни услуги, извештај за оценување на помошно технички персонал*).

▪ **Забелешка:** Генеричките обуки за административци во Секторот Образование треба да се прошираат, од причина што овие институции се поставени да можат да бидат раководени со мала администрација.

✓ **Решение:** Во Годишните планови за Генеричка обука во Секторот Образование треба да бидат опфатени покрај административните службеници и стручните соработници од редот на работни места на даватели на јавни услуги и дел од помошно техничките лица односно економ-домаќин (обука за јавни набавки).

Здружението на Јавни Службеници на Северна Македонија

Претседател
Петар Николоски

