



INFORMATOR NSPRV



BESPLATAN
PRIMERAK

sindiso@sbb.rs
www.nsprv.org.rs

NEZAVISNI SINDIKAT PROSVETNIH RADNIKA VOJVODINE • GODINA 10 • FEBRUAR 2016 • BROJ 105

190 GODINA MATICE SRPSKE

У Свечаном салону Матице српске 16. фебруара је одржана свечана седница поводом 190-годишњице постојања те најстарије културне институције српског народа, која је основана 1826. године у Пешти. У сали није било слободних места - уз академике Владимира Костића и проф. др Љубомира Максимовића, председника и потпредседника Српске академије наука и уметности, те академика Стевана Пилиповића и академика Милорада Радовановића, представника огранка САНУ у Новом Саду, Свечану

седницу Матице српске увеличали су и Вања Вученовић, представник Града Новог Сада, др Милан Мицић, из Покрајинског секретаријата за културу и јавно информисање, др Саша Орловић проректор, Чедомир Вишњић, представник издавачке куће „Просвјета“ која је и један од издавача награђене збирке, те представници Српске православне цркве, бројни пријатељи, чланови и добротвори Матице српске, као и представници медија.

(Више на сџр. 2)



ЗАКОН УВОДИ РЕД У ПЛАТЕ У ЈАВНОМ СЕКТОРУ?!

Министарка државне управе и локалне самоуправе Кори Удовички изјавила је 26. фебруара да Предлог закона о систему плата запослених у јавном сектору уводи ред у јавној управи и уређује плате за око 500.000 запослених, као и да је циљ закона да сви примају исту плату за исти посао. Удовички је образлажући закон у Скупштини Србије, рекла да је Влада Србије приступила овој реформи у циљу стварања једноставнијег, транспарентнијег и правичнијег система плата у јавном сектору. Она је оценила да је тренутно стање у систему плата неодрживо и додала да ће новим законом отићи у историју више од 20

закона и подзаконских аката, 10 основица и 900 коефицијената којима се одређују плате запослених и функционера. Како је истакла, до сада су постојали неуједначеност права, неуједначен приступ уређивања плата, и није постојала јединствена основица. Додала је се новим законом радна места, звања и положаји сврставају се у 13 платних група. Основна плата одређиваће се множењем основице за обрачун и исплату плата са коефицијентом, којих има 500. “Закон се доноси како би плате биле транспарентније и како би била омогућена ефикаснија контрола”, додала је Удовички.

(Више на сџр. 3-6)

Просечна плата 44.000 динара

Наставник	Мед. сестра	Полицајац	Нижи службеник	Сиремачица	Возач
39.000	35.000	35.000	35.000	25.000	30.000

ПЛАТЕ У ОБРАЗОВАЊУ 16.35% ИСПОД ПРОСЕКА

- Просечна нето плата у Војводини 1.500 динара мања од републичке

Просечна зарада исплаћена у децембру 2015. године износила је 70.763 динара. У односу на просечну зараду исплаћену у новембру 2015. године, номинално је била већа за 16,2%, а реално за 16,4%.

Просечна зарада без пореза и доприноса исплаћена у децембру 2015. године износила је 51.485 динара. У поређењу са просечном зарадом без пореза и доприноса исплаћеном у новембру 2015. године, номинално је била већа за 16,6%, а реално је била већа за 16,8%. Уобичајено високо повећање просечне зараде у децембру сваке године, у поређењу са претходним месецом, неупућене може да завања. Плате у децембру нагло скоче зато што их многе фирме исплаћују пре Нове године и Божића, неки добијају и тринаесту плату или бонусе, али зато просек зараде у јануару знатно слабе.

Просечна нето плата у Војводини у децембру износила је 50.009 динара, што значи да је нешто испод 1.500 динара мања од просечне републичке нето зараде.

Просечна плата у Војводини у прошлој години била је 43.050 динара и била је 1.403 динара мања од републичке.

(Више на сџр. 10)

У овом броју можете још читати:

ИЗ ИСТОРИЈЕ ОБРАЗОВАЊА	стр. 2
ЗАКОН О ПЛАТАМА У ЈАВНОМ СЕКТОРУ	стр. 3
ШТА СЕ СПРЕМА НАУЦИ У НАРЕДНИХ 5 ГОДИНА.....	стр. 7
СЕС: ДОГОВОР О ЗАКОНУ О ПЛАТАМА	стр. 7
СМАЊИТИ ПЛАТЕ У ЈАВНОМ СЕКТОРУ	стр. 8
РАДНЕ СВЕСКЕ НЕ МОГУ ДА ЗАМЕНЕ НАСТАВНИКЕ.....	стр. 8
РЕФОРМЕ ИЛИ ШКОЛСТВО НА ПОПРАВНОМ	стр. 8
УМЕСТО ГРАЂАНСКОГ И ВЕРОНАУКЕ – ЕТИКА	стр. 8
ШКОЛЕ ДА УНАПРЕДЕ НАСТАВУ	стр. 9
РАЗВОЈ КООПЕРАТИВНО-ЗАНАТСКОГ ОБРАЗОВАЊА	стр. 9
СТАТИСТИКА	стр. 10
РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО БЕЗ КОНКУРСА.....	стр. 11
ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС ДО КРАЈА ШКОЛСКЕ ГОДИНЕ.....	стр. 11
ЖВАКАЊА ГУМА У ШКОЛИ	стр. 12
ВОЗ САОБРАЋА САМО ЗБОГ ЈЕДНЕ ГИМНАЗИЈА.КЕ!	стр. 12

OBELEŽENO 190 GODINA MATICE SRPSKE

• Najstarija srpska književna, kulturna i naučna institucija

• Jovan Hadžić osnivač i prvi predsednik Matice

(Nastavak sa str. 1)

U Svečanom salonu Matice srpske 16. februara je održana svečana sednica povodom 190-godišnjice postojanja te najstarije kulturne institucije srpskog naroda, koja je osnovana 1826. godine u Pešti. U sali nije bilo slobodnog mesta - uz akademika Vladimira Kostića i prof. dr Ljubomira Maksimovića, predsednika i potpredsednika Srpske akademije nauka i umetnosti, te akademika Stevana Pilipovića i akademika Milorada Radovanovića, predstavnika ogranka SANU u Novom Sadu, Svečanu sednicu Matice srpske uveličali su i Vanja Vučenović, predstavnik Grada Novog Sada, dr Milan Micić, iz Pokrajinskog sekretarijata za kulturu i javno informisanje, dr Saša Orlović prorektor, Čedomir Višnjić, predstavnik izdavačke kuće „Prosvjeta“ koja je i jedan od izdavača nagradne zbirke, te predstavnici Srpske pravoslavne crkve, brojni prijatelji, članovi i dobrotvori Matice srpske, kao i predstavnici medija. Prve reči Svečane pesme Matice srpske, koju su napisali Raša Popov i Dušan Mihalek, odjeknule su svečanom salonu u izvođenju Novosadskog kamernog hora (dirigent doc. mr Božidar Črnjanski). Svečanu sednicu otvorio je prof. dr Dragan Stanić, predsednik Matice srpske, koji je prisutnima podneo izveštaj o aktivnostima i radu Matice srpske tokom protekle godine. Nakon toga, doc. dr Đorđe Đurić, generalni sekretar Matice srpske, pozvao je prisutne da minutom ćutanja odaju poštu preminulim članovima, saradnicima i dobrotvorima Matice srpske u periodu između dve Svečane sednice.

Sto devedeseti rođendan Matice srpske obeležila je beseda „Mađarske vlasti o Ujedinjenoj omladini i Matici srpskoj“ akademika Vasilija Krestića, ističući, pri tom, značaj Matice koji godinama unazad, pa tako i danas, ne jenjava.

Član Gradskog veća Novog Sada zadužen za kulturu Vanja Vučenović, je rekao da Grad Novi Sad daje neskrivenu podršku i pomoć Matici srpskoj, za koju je rekao da je najstarija i najznačajnija kulturno - književno - naučna ustanova u Srbia.

Predsednik Matice srpske Dragan Stanić rekao je novinarima da je jasna mislija Matice srpske i da ona ima izuzetno značajnu ulogu u očuvanju srpske kulture i srpskog naroda u , kako je rekao, „ovom ogromnom prostoru globalizacionih procesa koji mogu imati fatalan ishod po sudbinu malih naroda“. „Po načinu na koji se odnosi prema finansiranju Matice srpske mislim da nije dovoljno jasno koliko je važno da se očuva „Letopis Matice srpske“ ili koliko je važno da razvijamo enciklopedistiku koju do sada nismo imali, a koju u Matici razvijamo najefikasnije i najbrže što se može. Uprkos značaju tih disciplina mi nemamo onakvu finansijsku podršku kakvu bi trebali imati“, rekao je Stanić.

Na sednici je pesniku Đorđu Nešiću uručena „Zmajeva nagrada“ za zbirku pesama „Bolje biti u manjini“. Pomenuta nagrada je ustanovljena još 1953. godine, a za ovogodišnju „Zmajevu nagradu“ konkurisalo je 30 knjiga poezije. Nešić je, rekao novinarima da je ponosan na činjenicu da je dobio „Zmajevu nagradu“ za koju je rekao da je jedna od najznačajnijih poetskih nagrada u srpskoj kulturi. „Nagrada me uvodi u red nekoliko desetina jako važnih pesnika koji su dobitnici te nagrade i u svakom slučaju će mi jako puno značiti i ubuduće“, rekao je Nešić. On je pojasnio da njegova knjiga pesama „Bolje biti u manjini“ nosi naslov po jednoj pesmi koja se u njoj nalazi, a da šalje poruku da manjinsku poziciju slavi kao, kako je rekao, „poziciju aktivteta, jer onaj ko je u manjini mora da preduzme nešto kako bi promenio svoju poziciju“. Konkretna povod za nastajanje te pesme, kako je naglasio, je položaj srpske manjine u Hrvatskoj.

Elem, Matica srpska je osnovana u Pešti 1826. godine 16. odnosno 4. februara (po starom kalendaru), u vreme oslobađanja Srbije od viševkovne turske vlasti i jačanja svesti o potrebi da se srpski narod u punoj meri uključi u savremene evropske tokove, uz očuvanje nacionalnog i kulturnog identiteta, a prema zamisli Jovana Hadžića, koju je materijalno podržalo šest uglednih i bogatih poslovnih ljudi. Osnovna njihova ideja je bila - rasprostranjivanje knjige među Srbima, a godinu dana ranije u tom cilju je i pokrenut „Letopis serbski“ (današnji Letopis matice srpske), pokrenut 1824. godine. Kasnije su nastale brojne edicije, a među njima i jedna sa naglašenom prosvetiteljskom ulogom koja je nosila naziv Knjige za narod. Od četrdesetih godina XIX veka stvarani su uslovi za bavljenje naukom. Tada je formirana biblioteka sa knjižnim fondovima iz različitih naučnih oblasti i zbirka rukopisa.

Za prvog predsednika izabran je Jovan Hadžić (Sombor, 08.09. 1799, Novi Sad, 23.04. 1869.), koji se te dužnosti ponovo prihvatio i 1864. godine, kada je Matica srpska zauvek preseljena iz peštanskog Tekelijanuma u novosadski Platoneum. Hadžić je bio književnik i prevodilac, osnivač i urednik književnih časopisa, autor književnoteorijskih, filoloških, pravnih i istorijskih rasprava. Služio se mađarskim, nemačkim, latinskim, grčkim, francuskim, italijanskim i engleskim jezikom. U



prvoj polovini 19. veka, pod pseudonimom Miloš Svetić, žestoko je polemisao sa Vukom Karadžićem, zalažući se za slavenosrpski jezik. Hadžić je bio jedan od najistaknutijih protivnika Vukove reforme jezika. Najviše se istakao posle smrti mitropolita Stratimirovića 1836. godine. Godine 1837. Hadžić izdaje svoju knjižicu „Sitnice jezikoslovne“. Tada je Vuk procenio da je nastupio pogodan trenutak za javni obračun sa Hadžićem. Taj sukob je postojao sve do 1847. godine kada je Vuk uspeo u svojoj zamisli da narodni jezik postane književni. Naime, sukob između Vuka Karadžića i Jovana Hadžića se konačno završio intervencijom Đure

Daničića (1825-1882), koji je u svom delu „Rat za srpski jezik i pravopis“ dao argumente protiv pisanja starom azbukom i pravopisom, ali isto tako je istakao i Hadžićevu nestručnost u filologiji rekavši da on nije kadar da govori o tom pitanju. Ovo Daničićovo delo bilo je od presudne važnosti za poraz Jovana Hadžića. Iako su on i njegovi sledbenici poraženi, odbojnost prema Vukovoj reformi je i dalje postojala, pa su tako Vukovi protivnici u pisanju i dalje koristili staro pismo i pravopis, ali je mlado pokoljenje srpskih intelektualaca bilo na Vukovoj strani. Od 1830. do 1849. godine Hadžić je bio direktor, a nakon toga i patron Srpske pravoslavne gimnazije u Novom Sadu, kao i predsednik novosadske Srpske čitaonice. Dopisni član Društva srpske slovesnosti (potonje SANU) postao je 1842. godine.

Novi Sad je od preseljenja Matice zvan Srpskom Atinom. Grad je dobio taj naziv jer se smatralo da su se oko Matice srpske okupljali najobrazovaniji i najmudriji ljudi. Ta veza je kasnije postala još naglašenija. Matica srpska je postala simbol građanskog društva, visoke kulture, prosvetiteljstva i dobročinstva. Međutim, ona je bila i ostala opštenarodna. Njeni osnivači (mladi doktorand Jovan Hadžić i bogati poslovni ljudi: Đorđe Stanković, Josif Milovuk, Jovan Demetrović, Gavriilo Bozivotvac, Andrija Rozmirović i Petar Rajić), kao i prvi priložnici, živeli su u različitim sredinama, od Beča do Temišvara i od Dubrovnika do Pešte. Pripadali su različitim društvenim slojevima. Dobrotvori i članovi Matice srpske su bili vladar Srbije Miloš Obrenović i njegov brat Jevrem, grof Sava Popović Tekelija, baron Jovan Nikolić od Rudne, vladar Cme Gore Petar II Petrović Njegoš, pripadnici kraljevske porodice Karadorđević, pisci, narodni tribuni, svetski poznati naučnici, poput Mihajla Pupina, ali i manje znani građani koji su svojim prilozima podržavali prosvetiteljsku misiju Matice srpske. Povezala ih je plemenita ideja o stvaranju jedne, jedinstvene košnice i stav da je čast služiti časnoj Matici srpskoj. Tu misao su sledile hiljade ljudi. Među njima je bilo i pripadnika drugih naroda. Upravo zahvaljujući širokoj podršci iz naroda, Matica je jedno vreme bila najbogatija zadužbinska ustanova u Ugarskoj. Iz njenih fondova su finansirani kapitalni projekti od značaja za standardizaciju srpskog jezika i za razvoj različitih naučnih disciplina. Istovremeno, Matica se starala o školovanju darovitih daka i studenata, a time i o stvaranju srpske intelektualne elite.

Kao jedno od najsnažnijih središta borbe za čuvanje nacionalne svesti i duhovnog jedinstva celog srpskog naroda, Matica srpska je bila uzor drugim narodima da i oni osnuju slične institucije. To su posle Srba učinili Česi, Hrvati, Lužički Srbi, Slovaci, Slovenci, Poljaci -

po ugledu na nju osnovane su: Matica češka 1831. godine; Matica ilirska 1842. (koja je 1874. preimenovana u Maticu hrvatsku); Matica lužičkosrpska 1847; Matica galičko-ruska u Lavovu 1848; Matica moravska 1849; Matica dalmatinska u Zadru 1861; Matica slovačka 1863; Matica slovenačka 1864; Matica opavska 1877. i Matica u Tešinskoj kneževini 1898 (iz kojih je 1968. nastala Matica šleska); Matica poljska u Lavovu 1882; Matica školska u Tešinskoj kneževini 1885; Matica školska u Varšavi 1905; Matica bugarska u Carigradu 1909. i nova Matica bugarska 1989. godine.

Danas Matica srpska ima oko 2.000 saradnika. Oni su uključeni u više desetina naučnih i razvojnih projekata, u okviru Odeljenja za književnost i jezik, Leksikografskog odeljenja, Odeljenja za društvene nauke, Odeljenja za prirodne nauke, Odeljenja za likovne umetnosti, Odeljenja za scenske umetnosti i muziku i Rukopisnog odeljenja. Saradnici pripremaju priloge za deset Maticinih naučnih časopisa i rade na pripremi publikacija od kapitalnog značaja za srpsku kulturu i nauku, kao što su Srpska enciklopedija, Srpski biografski rečnik, Rečnik srpskog jezika, Pravopis... Biblioteka Matice srpske ima više od 3.500.000 publikacija, a Galerija bogatu zbirku u kojoj je predstavljeno srpsko slikarstvo od XVIII do XX veka. Izdavački centar nastavlja tradiciju nekadašnjeg Izdavačkog preduzeća Matice srpske, čija su izdanja u Jugoistočnoj Evropi decenijama bila prepoznatljiva po amblemu MS, iza kojeg je stajala kvalitetna i brižljivo odabrana literatura iz različitih oblasti. Matica srpska svake godine dodeljuje nagrade za dostignuća u različitim oblastima kulture i nauke.



ЗАКОН О ПЛАТАМА У ЈАВНОМ СЕКТОРУ

Доношењем посебних закона и усклађивањем постојећих
до 1. јануара 2017. године, односно до 1. јануара 2018. године,
заокружиће се цео систем плата у јавном сектору
(Наставак са стр. 1)

Плате и зараде запослених у појединим деловима јавног сектора тренутно су уређене читавим низом законских и подзаконских аката или општим актима послодаваца. Већи број посебних закона уређује посебне режиме плата и зарада за одређене органе и институције, почевши од запослених у појединим министарствима која су издвојена из општег режима плата државних службеника и намештеника, преко појединих посебних организација, одређених органа у саставу министарстава и самосталних и независних тела, као и запослених у јавним службама и органима аутономне покрајине и јединицама локалне самоуправе. Поред тога, плате запослених у јавним агенцијама и појединим организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе уређују се, у складу са општим прописима о раду, општим актима саме организације. Бројност прописа којима се уређују плате и друга примања запослених у јавном сектору, довела је до неуједначености у правима, услед методолошког неуједначеног приступа начину одређивања плата запослених у јавном сектору.

ника и намештеника). За локалну самоуправу постоје три различите основице, при чему је највиша готово пет пута већа од најниже. Посебним закључком Владе за јавне службе (укључујући све нивое образовања, центре за социјални рад, остале јавне службе на републичком и локалном нивоу, установе културе, стручне службе организација обавезног социјалног осигурања, где је укључен и читав сектор здравства) је утврђено чак пет различитих основица.

Законом о платама државних службеника и намештеника уређују се плате, накнаде и друга примања државних службеника и намештеника. Основна плата, према овом закону, одређује се множењем основице за обрачун и исплату плата, која се утврђује за сваку буџетску годину у Закону у буџету са коефицијентом који је прописан за сваку платну групу, односно платни разред. Државни службеници су класификовани у 13 платних група. Државни службеници на положају се сврставају у првих пет платних група. Са друге стране, извршилачка радна места се сврставају у преосталих осам платних група с тим што је свака платна група подељена на осам платних разреда. На тај

Платне групе Члан 11.

Радна места, односно звања и положаји сврставају се у 13 платних група, тако што се радно место, односно звање и положај на којем се обављају послови исте или сличне сложености, за чије обављање се захтева иста самосталност у раду, одговорност, пословна комуникација, компетентност и који се обављају под истим, нарочито ризичним условима рада, сврставају у исту платну групу, у складу са општим описом платне групе и применом критеријума утврђених овим законом.

одредба Закона се тиче права намештеника на додатак за остварене резултате рада за остварене натпросечне резултате по обиму и квалитету рада. Основица за обрачун и исплату плата државних службеника и намештеника тренутно износи 17.101,29 динара, а распон коефицијената је 1:9.

Законом о платама у државним органима и јавним службама уређује се начин утврђивања плата, додатака, накнада и осталих примања запослених лица у органима

Матрица	Платни разреди																	
	1		2		3		4		5		6		7		8		9	
XIII	6,38	6,83	6,84	7,81	7,82	8,35												
XII	4,80	4,94	4,95	5,24	5,25	5,55	5,56	5,88	5,89	6,24	6,25	6,61	6,62	7,01	7,02	7,43	7,44	7,66
XI	3,88	3,96	3,97	4,14	4,15	4,32	4,33	4,52	4,53	4,72	4,73	4,93	4,94	5,16	5,17	5,39	5,40	5,52
X	3,24	3,30	3,31	3,45	3,46	3,61	3,61	3,77	3,78	3,94	3,95	4,12	4,13	4,30	4,31	4,50	4,51	4,61
IX	2,71	2,75	2,76	2,86	2,87	2,97	2,98	3,09	3,10	3,22	3,23	3,35	3,36	3,48	3,49	3,62	3,63	3,70
VIII	2,20	2,23	2,24	2,32	2,33	2,42	2,43	2,51	2,52	2,62	2,63	2,72	2,73	2,83	2,84	2,94	2,95	3,01
VII	1,98	2,01	2,02	2,09	2,10	2,17	2,18	2,26	2,27	2,35	2,36	2,45	2,46	2,55	2,56	2,65	2,66	2,71
VI	1,72	1,74	1,75	1,81	1,82	1,88	1,89	1,95	1,96	2,02	2,03	2,10	2,11	2,18	2,19	2,23		
V	1,56	1,58	1,59	1,63	1,64	1,68	1,69	1,73	1,74	1,79	1,80	1,85	1,86	1,89				
IV	1,43	1,44	1,45	1,49	1,50	1,54	1,55	1,59	1,60	1,64	1,65	1,68						
III	1,32	1,33	1,34	1,36	1,37	1,40	1,41	1,44	1,45	1,47								
II	1,20	1,20	1,21	1,24	1,25	1,27	1,28	1,31	1,32	1,33								
I	1,11	1,12	1,13	1,15	1,16	1,17	1,18	1,20	1,21	1,23								

Поред тога, други недостаци досадашњег система плата и зарада у јавном сектору, услед великог броја прописа који уређују ову област, су и неуправљивост, немогућност ефективне контроле, нетранспарентност и неправичност укупног система. Основица за обрачун и исплату зарада није јединствена, већ у целокупном систему egzистира преко 10 различитих основица, које у великој мери варирају у погледу износа (однос између најниже и највише је чак 1:19). Већина основица се утврђује закључком Владе, док се основица за плате државних службеника и намештеника утврђује законом о буџету РС за сваку буџетску годину (члан 8. Закона о платама државних службе-

ника и намештеника). За локалну самоуправу постоје три различите основице, при чему је највиша готово пет пута већа од најниже. Посебним закључком Владе за јавне службе (укључујући све нивое образовања, центре за социјални рад, остале јавне службе на републичком и локалном нивоу, установе културе, стручне службе организација обавезног социјалног осигурања, где је укључен и читав сектор здравства) је утврђено чак пет различитих основица.

Законом о платама државних службеника и намештеника уређују се плате, накнаде и друга примања државних службеника и намештеника. Основна плата, према овом закону, одређује се множењем основице за обрачун и исплату плата, која се утврђује за сваку буџетску годину у Закону у буџету са коефицијентом који је прописан за сваку платну групу, односно платни разред. Државни службеници су класификовани у 13 платних група. Државни службеници на положају се сврставају у првих пет платних група. Са друге стране, извршилачка радна места се сврставају у преосталих осам платних група с тим што је свака платна група подељена на осам платних разреда. На тај

и организацијама територијалне аутономије и локалне самоуправе; запослених у јавним службама које се финансирају из буџета Републике, аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе; запослених у јавним службама које се финансирају из доприноса за обавезно социјално осигурање и запослених у организацијама обавезног социјалног осигурања. Слично као према Закону о платама државних службеника и намештеника, према овом Закону плата се утврђује помоћу основице за обрачун плата и коефицијента, као и додатка на плату. Основна плата чини производ основице и коефицијента. Додатно, за запослене у јавним службама које се финансирају из

**Платни разреди
Члан 12.**

Вредност радних места, односно звања или положаја који припадају одређеној платној групи, одређује се као једна од вредности у распону почетна три платна разреда те платне групе, полазећи од ближег разликовања послова у поступку њиховог вредновања и услова рада, односно од околности под којима се послови тог радног места обављају стално или претежним делом радног времена.

Распоном коефицијената платне групе и платних разреда у оквиру те платне групе изражава се и напредовање на истом радном месту, руковођење или друго знање и способност запосленог, под условима који су одређени посебним законом.

Напредовање на истом радном месту из става 2. овог члана представља постигнуте резултате рада и остварени радни учинак изнад стандардног или очекиваног за наведено радно место, у складу са критеријумима за њихово вредновање који се заснивају на објективним и мерљивим мерилима утврђеним у складу са посебним законом.

Део средстава од укупно утврђеног износа средстава за плате намењен за напредовање запослених на истом радном месту, одређује се законом о буџету.

доприноса за обавезно социјално осигурање предвиђа се и део плате по основу радног учинка (јавне службе у области здравства). Коефицијент се одређује према сложености послова, одговорности, услова рада и стручне спреме.

Уредба о коефицијентима за обрачун и исплату плата именованих и постављених лица и запослених у државним органима примењује се на запослене у органима јединице локалне самоуправе и аутономне покрајине. Распон коефицијената за ове запослене креће се од 6,40 до 10,77 и могу бити увећани по основу сложености и одговорности послова за додатни коефицијент, и то за: 1,05 до 16,40 у органима територијалне аутономије и органима града Београда; 1,00 до 12,30 у органима градова; 0,53 до 8,20.

Основица за обрачун и исплату плата запослених у органима јединице локалне самоуправе и аутономне покрајине је 2.278,66 динара.

Уредба о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, коју је Влада донела на основу Закона о платама у државним органима и јавним службама, обухвата већи део јавног сектора. Уредбом је утврђено око 500 коефицијената за обрачун и исплату плата запослених у системима образовања, култури, социјалној заштити, здравственим установама, стручним службама одређених завода и организација обавезног социјалног осигурања итд. Распон основних коефицијената је између 5,63-30,36. Додатно, Уредбом се одређују услови и правила за увећавање утврђених коефицијената, те тако постоји и додатних 176 увећања коефицијената на основу 15 различитих услова увећања. Увећање основних коефицијената може бити процентуално (од 2% до 30%), или увећање за одређену вредност од 0,30 до 4,50.

Основицу, као други чинилац за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама утврђује Влада закључком, тако да за јавне службе постоје четири различите основице, и то за: предшколско и основно и средње образовање - 2.462,95 динара; високо образовање и студентски стандард - 2.415,59 динара; здравствену и социјалну заштиту - 2.439,27 динара; установе културе - 2.392,81 динар.

Овај број основица додатно увећавају основице за организације обавезног социјалног осигурања и Централни регистар обавезног социјалног осигурања, које поред распона

коефицијената имају и три врсте основица које се везују за групе послова које су наведене у Уредби, па се тако у: првој групи послова налазе радна места директора и заменика директора организације за обавезно социјално осигурање - основица 3.596,17 динара; другој групи послова се налазе радна места директора покрајинске организације обавезног социјалног осигурања, директора сектора у Дирекцији, директори филијала, помоћници директора и сл. - основица 3.411,09 динара; трећој групи послова налазе се извршилачка радна места и радна места руководиоца мањих унутрашњих јединица - основица 2.368,22 динара.

Као трећи део за одређење плате у јавним службама постоји додаток на плату. Закон детаљно уређује питања минувог рада, прекомерног рада, рада на дан празника, теренског додатка и рада ноћу. Поред наведених додатка на плату прописано је и увећање плате за јавне службе које остваре приходе, који нису јавни приходи у смислу Закона о јавним приходима и јавним расходима, могу увећати плату утврђене у складу са овим законом и уредбом којом су утврђени коефицијенти до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом, а у високом образовању и здравству-без ограничења.

Поред ових јавних служби које су дефинисане према областима делатности и организација обавезног социјалног осигурања, у Уредби су побројане и поједине установе за које су указани њихови коефицијенти који се налазе у оквиру већ поменутог распона 5,63-30,36. Неке од тих установа су: Информационо-комуникациона установа „Академска мрежа Републике Србије - АМРЕС“, Завод за спорт и медицину спорта Републике Србије и Покрајински завод за спорт и медицинску спорт, Антидопинг агенција Републике Србије, заводи за социјалну заштиту основани у складу са Законом о социјалној заштити и обезбеђивању социјалне сигурности грађана, заводи основани у складу са Законом о основама система образовања и васпитања, Фонд солидарности. Основица за обрачун и исплату плата за ове установе је 2.368,22 динара.

Поред установа које су побројане у Уредби постоје и установе које нису обухваћене Уредбом, које своје зараде уређују у складу са Законом о раду, односно општим актима послодавца и уговором о раду. Неке од ових установа су Институт за стандардизацију, Завод за заштиту природе (републички и покрајински).

Закон о раду представља основни акт којим се у Републици Србији уређују права, обавезе и одговорности из радног односа. Права, обавезе и одговорности из радног односа уређују се и посебним законом, у складу са ратификованим међународним документима, колективним уговором и уговором о раду, као и правилником о раду, односно уговором о раду - само када је то овим законом одређено. Одредбе Закона о раду се примењују и на запослене у јавном сектору односно у државним органима, органима територијалне аутономије и локалне самоуправе и јавним службама осим у случајевима у којима законом није другачије одређено. Експлицитна примена Закона о раду, без постојања посебног и уређенијег система, предвиђена је за јавне агенције, и то самим Законом о јавним агенцијама.

У Закону о раду је као једно од основних права запослених наведено право на одговарајућу зарату односно једна од основних обавеза послодавца је да запосленом за обављени рад исплати зарату, у складу са законом, општим актом и уговором о раду. Посебан део Закона о раду под називом „Зарада, накнада зараде и друга примања“ детаљно уређује питање зарада. У члану 104. став 2. Закона наводи се да се запосленима гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код

послодавца. Додатно, у члану 106. Закона о раду се као део зараде поред основне зараде наводи и део зараде за радни учинак и увећане зараде, при чему се радни учинак одређује на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама. Овим одредбама Закона о раду се омогућава да се квалитетан рад и висок ниво одговорности према радним обавезама додатно награде чиме се подстиче конкурентност и квалитет рада генерално, слично одредбама из Закона о платама државних службеника и намештеника. Осим зарада и питања зарада за обављени рад и време проведено на раду, Закон о раду у овом делу уређује и минималну зарату, накнаду зараде, накнаду трошкова, друга примања, обрачун зараде и накнаде зараде, евиденцију зараде и накнаде зараде и заштитна зараде и накнаде зараде.

Закон о раду у контексту обрачуна и исплате плата и зарада је поставио у основи правичан једнак систем, а истовремено предвидео систем награда у складу са учинком.

**Сврставање радних места, односно звања и положаја у платне групе и платне разреде и критеријуми за вредновање послова
Члан 13.**

Сврставање радних места, односно звања и положаја у платне групе врши се полазећи од критеријума за вредновање послова који се обављају на одговарајућем радном месту, односно у одговарајућем звању или на положају.

Критеријуми за вредновање послова јесу сложеност послова, компетентност, одговорност, аутономија у раду, пословна комуникација и нарочито ризични услови рада.

Сложеност послова јесте критеријум којим се изражава сложеност задатака, поступака и метода рада, потребан степен креативности и знања приликом извршавања задатака, односно доношења одлука, као и у примени и развоју нових метода рада.

Компетентност јесте критеријум којим се изражава степен стеченог формалног образовања, ниво знања, вештина и способности, као и стечено радно искуство.

Одговорност јесте критеријум којим се изражава ниво утицаја одлука на обављања послова и задатака и остваривања циљева организације, финансијску одговорност, као и обим ресурса организације којима се управља.

Аутономија у раду јесте критеријум којим се изражава степен самосталности у раду, односно мера у којој се посао врши по усмерењима, упутствима и надзором руководиоца.

Пословна комуникација јесте критеријум којим се изражава ниво контаката у и изван организације и ниво значаја резултата остварене комуникације за рад организације.

Изузетно, ако обављање послова у одређеној делатности подразумева сталну изложеност ризицима по живот, посебним законом могу се, као критеријум за вредновање послова, утврдити и нарочито ризични услови рада.

Вредновање радних места, односно звања и положаја сврставањем у један од почетна три платна разреда одређене платне групе врши се полазећи од ближег разликовања послова у поступку њиховог вредновања и услова рада, односно од околности под којима се послови одређеног радног места обављају стално или претежним делом радног времена, као што су постојање посебно ризичног окружења на радним местима, рад у сменама, рад ноћу, рад недељом, рад на терену и други посебни услови рада.

Ближа мерила за примену критеријума из ст. 3-9. овог члана и начин сврставања радних места, односно звања и положаја у платне групе и почетне платне разреде утврђују се у складу са посебним законом, у зависности од специфичности послова које обављају запослени у појединим деловима јавног сектора.

**Општи описи платних група
Члан 14.**

У пету платну групу разврставају се радна места нарочито са следећим захтевима:

- обављање стручних послова који подразумевају шири спектар јасно описаних задатака и решавање сличних проблема који се спроводе применом утврђених процедура, упутстава и метода рада;
- послови подразумевају одговорност за извршавање задатака у оквиру специфичне области рада;
- запослени на основу општих смерница одлучује на оперативном нивоу и врши процену опција како би се дошло до најбољег решења уз одређен степен креативности у извршењу задатака и надзор руководиоца;
- обављање посла подразумева остваривање контаката унутар организације, изузетно и изван организације ради размене информација и захтева развијене основне вештине комуникације;
- за обављање послова захтева се, по правилу, стечено високо образовање у обиму од 180 ЕСПБ, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године, односно на студијама у трајању до три године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године, или, изузетно, стечено средње образовање у трајању од четири године уз одговарајуће радно искуство које омогућава поседовање вештина и знања за обављање послова радног места. Ако обављање послова подразумева константну изложеност ризицима опасним по живот или захтева одговарајући степен креативности који није условљен стицањем одређеног степена образовања, формално стечено високо образовање могу да надоместе одговарајуће компетенције утврђене за обављање тих послова уз стечено средње образовање у трајању од четири године.

Такође, плате се уређују и другим посебним законима. Министарство унутрашњих послова има издвојен режим плата на основу Закона о полицији, који предвиђа да министар уређује систем коефицијената за све полицијске службенике (у овај термин улазе како службеници у Министарству тако и униформисана полиција). Основицу утврђује Влада закључком, и она износи 24.128,87 динара.

Сличан режим имају и запослени за које су плате регулисане Законом о војсци Србије. Одређени специфични органи везани за Министарство одбране, попут Војнобезбедносне агенције (ВБА) и Војнообавештајне агенције (ВОА) које су органи управе у саставу Министарства, имају посебан режим плата. Наиме, иако се на припаднике ВБА и ВОА примењују прописи којима се уређује војска Србије и прописи о државним службеницима и намештеницима, предвиђен је додатни коефицијент на плату у висини одређеној прописом који доноси министар одбране. Основица за обрачун професионалних припадника Војске Србије је 24.128,87 динара.

Постоје и други органи у саставу министарства, као и посебне организације које су посебним законима „добиле“ издвојен режим плата у односу на остатак система државне управе. Такав је случај Пореске управе чији систем коефицијената прописује министар финансија на основу Закона о пореском поступку и пореској администрацији (основица је иста као за државне службенике). Распон основних коефицијената за извршилачка радна места у Пореској управи су 1,40-4,02, док је распон додатних коефицијената којим се увећавају основни коефицијенти 0,13 – 1,23. И Безбедносно-информативна агенција, која

је посебна организација, има посебан режим плата уређен Законом о Безбедносно-информативној агенцији. Законом о Државној ревизорској институцији прописано је да се на лица са звањем овлашћеног државног ревизора и са звањем државног ревизора, као и лица која раде у служби институције примењује режим плата државних службеника и намештеника, с тим што овај закон омогућава да се све плате увећају још за 30% на основу посебних сложености у раду институције. У Министарству спољних послова, такође, постоји посебан режим плата због државних службеника који раде на дипломатском конзуларним пословима (дипломате) и постојања дипломатско конзуларних звања. Наиме, Законом о спољним пословима је прописано да се на радне односе у Министарству спољних послова примењују одредбе закона и других подзаконских аката којима се уређују права и дужности функционера, права и дужности државних службеника и поједина права и дужности намештеника, ако овим законом није другачије одређено (члан 31); да статус запослених, између осталих, имају државни службеници на дипломатско конзуларним пословима (дипломате). Законом о спољним пословима прописана су звања дипломата и услови за стицање звања. Уредбом о начелима за унутрашње уређење и систематизацију радних места у Министарству спољних послова прописано је да се дипломатско радно место може разврстати у два или три дипломатска звања у којима се, по општеприхваћеној дипломатској пракси, врше послови и задаци једнаког степена сложености, самосталности у раду, одговорности, пословној комуникацији и компетентности. Чланом 52. став 2. Закона о спољним пословима прописано је да коефицијенте за обрачун и исплату плата дипломата, на предлог министра, прописује Влада.

Фрагментација прописа је допринела проблему управљивости система плата и зарада, с обзиром да је за сваку групу запослених у јавном сектору омогућено да се врше промене у законима и другим актима који се на ту групу односе, са циљем промене, по правилу подизања нивоа плата и додатних накнада, без сагледавања истих потреба за променама других категорије запослених. Структурне слабости у систему плата и контроле резултирале су прегомазним системом са преко 2200 радних места, 70 различитих основа за накнаду, преко 10 различитих основица, преко 900 коефицијената, великим бројем закона и подзаконских аката који регулишу нивое плата у 11000 буџетских институција. Прописи у појединачним деловима система су увођени и мењани парцијално и некоординирано, што је временом изазвало раст укупног фонда плата и зарада.

Као последица, дошло се до система који у себи садржи различите неуједначености и неправедности. Једна од њих јесте и та да запослени са високом стручном спремом који обављају веома сложене послове у неким деловима јавног сектора имају ниже плате од запослених са средњом стручном спремом који обављају далеко мање сложене послове у другим деловима јавног сектора. Такође, послови исте сложености или чак истоветни послови у различитим деловима јавног сектора плаћени су различито, а те разлике су у неким случајевима многоструке. Овај проблем нарочито је изражен код заједничких/генеричких послова, који су најлакше упоредиви (осим када се обављају у веома различитим условима).

Због свега наведеног, разлози за доношење Закона о систему плата запослених у јавном сектору јесу: 1) успостављање система плата који ће поставити начела и принципе за утврђивање висине плате и других примања на јединствен и транспарентан начин за све запослене у јавном сектору; 2) прецизи-

но дефинисање обухвата система, начина утврђивања плата, основних дефиниција и појмова; 3) успостављање каталога радних места, односно звања и положаја и функција у јавном сектору у виду описа а у циљу праћења радних места, звања и положаја и послова који се на њима обављају; 4) утврђивање критеријума за вредновање послова који се обављају на одговарајућем радном месту, односно у одговарајућем звању или на положају и општим описима платних група, при чему се радна места, односно звања и положаји на којима се обављају послови исте или сличне сложености, за чије обављање се захтева иста самосталност у раду, одговорност, пословна комуникација и компетентност, сврставају у исту платну групу.

Како би се обезбедила максимална транспарентност и упоредивост плата запослених у јавном сектору предвиђен је прелазак на систем јединствене основице за обрачун и исплату плата. На тај начин ће се једноставније упоређивати плате у различитим деловима система и биће лакше контролисати промене у појединачним подсистемима.

Први корак након доношења закона јесте прерачунавање коефицијената на јединствену основицу, што ће допринети већој транспарентности и упоредивости. Тако ће постојати једна основица и један распон коефицијената који кореспондира једној основици чиме ће бити обезбеђен веома висок ниво транспарентности.

Поред јединствене основице, овим законом се успостављају распони платних група и платних разреда, критеријуми за вредновање послова и општи описи платних група на основу којих ће се вршити сврставање радних места, звања и положаја у одговарајућу платну групу и платни разред. Сврставање ће се вршити посебним законом којима ће се уредити висина основне плате за одређено радно

У шесту платну групу разврставају се радна места нарочито са следећим захтевима:

- обављање стручних послова у оквиру ширег спектра стандардних и нестандартних задатака уз примену различитих техника, процедура и метода рада, прикупљања и организовање информација и избор између ограниченог броја решења;
- послови подразумевају одговорност за извршавање задатака у оквиру одређене области рада. Послови могу да подразумевају координацију и надзор рада мањег броја запослених;
- запослени обавља послове самостално у оквиру утврђених смерница и процедура, али и доприноси унапређењу рада и радних процедура, уз упутства и повремену надзор руководиоца;
- обављање посла подразумева остваривање контаката унутар, изузетно и изван организације, ради размене и прикупљања информација и захтева развијене основне вештине комуникације;
- за обављање послова захтева се стечено високо образовање у обиму од 180 ЕСПБ, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године, односно на студијама у трајању до три године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године. Изузетно, ако обављање послова подразумева константну изложеност ризицима опасним по живот или захтева одговарајући степен креативности који није условљен стицањем одређеног степена образовања, формално стечено високо образовање могу да надоместе одговарајуће компетенције утврђене за обављање тих послова уз стечено средње образовање у трајању од четири године.

У седму платну групу разврставају се радна места нарочито са следећим захтевима:

- послови који подразумевају обављање стручних задатака који захтевају стручну обраду прикупљених података и њихово тумачење уз примену утврђених метода рада и процедура. Посао може захтевати прикупљање информација, истраживање или анализу, уз извршан степен креативности при решавању проблема или ситуација које настају релативно често;
- послови подразумевају искључиву одговорност за извршавање задатака у одређеној специјалистичкој области. Послови могу да подразумевају координацију и надзор рада одређеног броја запослених;
- запослени доноси одлуке које се односе на редовне послове и решавање уобичајених проблема, док се за сложенија стручна питања захтева надзор, опште и појединачне смернице руководиоца;
- обављање овог посла подразумева остваривање контаката унутар, а изузетно и изван организације у циљу размене информација у оквиру редовног обављања посла и захтева развијене вештине комуникације;
- за обављање послова на овом нивоу захтева се стечено високо образовање у обиму од најмање 240 ЕСПБ, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године, односно на студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године. Изузетно, ако обављање послова подразумева константну изложеност ризицима опасним по живот или захтева одговарајући степен креативности који није условљен стицањем одређеног степена образовања, формално стечено високо образовање могу да надоместе одговарајуће компетенције утврђене за обављање тих послова уз стечено средње образовање у трајању од четири године или високо образовање у обиму од 180 ЕСПБ, односно на студијама у трајању до три године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године.

место, односно звање и положај.

Доношењем овог закона омогућиће се и даље самосталност и флексибилност у утврђивању платне структуре ради препознавања специфичности одређеног подсистема (здравство, просвета, државни органи) али у оквиру параметара који су постављени системским законом. Овај закон прописује могућност да се посебним законима утврде корективни коефицијенти који се остварују по основу сталних услова за обављање послова или других сталних околности које се јављају на пословима одговарајућег радног места, који нису узете у обзир при сврставању у платне групе и платне разреде.

Доношењем посебних прописа, којим се уређују плате и друга примања запослених (у јавним службама; државним органима и органима аутономне покрајине и јединици локалне самоуправе и јавним агенцијама и другим органима и организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе), и усклађивањем прописа, којим се уређују плате и друга примања полицијских службеника, професионалних припадника Војске Србије и запослених у органима у чијем су делокругу безбедоносни и обавештајни послови, са овим законом омогућиће, флексибилност система како би се изразиле поједине специфичности сваког од подсистема, што цело систем чини мање ригидним.

Овим законом су утврђена општа увећања плате и њихова висина, док ће се посебним

законима моћи утврдити друга увећања плате који могу бити оправдани специфичним условима рада или другим околностима под којима се послови обављају повремено, а нису узети у обзир при сврставању у платне групе и платне разреде, као ни при утврђивању корективног коефицијента.



Постојање великог броја прописа различите правне снаге узроковало је да се у појединим системима чешће и лакше мењају елементи за обрачун и исплату плата, ради повећања, без осврта и сагледавања осталих подсистема. Уз контролисано уважавање специфичности кроз јасна правила и ограничења, постављена овим законом, допринеће да се смањи фрагментисаност система, па прописи неће моћи, у појединачним деловима система, да се мењају некоординирано, те ће се на тај начин успоставити јача контрола и управљивост системом.

Доношењем посебних закона и усклађивањем постојећих (члан 39. Предлога закона) до 1. јануара 2017. године, односно до 1. јануара 2018. године, заокружиће се цео систем плата, уз прописивање да запослени задржава затечену плату на радном месту моментом почетка примене посебног закона и уређивањем начина усклађивања затечене плате висини плате коју би запослени остварио применом одредаба из новог система, с тим да усклађивање мора бити постепено услед прилагођавања буџетским ограничењима.

Доношење Закона о систему плата запослених у јавном сектору, као „оквирног“ закона, којим се уређује систем, неће имати ефекте на повећање трошкова за плате запослених у јавном сектору који су обухваћени овим законом у 2016. години, док ће пуна примена коефицијента који буду утврђени секторским законима на основу јединственог вредновања зависити од расположивих средстава у буџету Републике, односно ка истима ће се ићи кроз постепено прилагођавање на начин како то буде утврђено посебним законима.

Дакле, заокружен систем успоставиће се доношењем посебних закона којима ће се уредити: сврставање радних места у платне групе и платне разреде; услови и околности под којима се остварује право на корективни коефицијент, као и висина корективног коефицијента који се остварује по основу сталних услова за обављање послова или других сталних околности које се јављају на пословима одговарајућег радног места а које нису узете у обзир при вредновању послова тог радног места; посебна увећања плате за поједине подсистеме јавног сектора; правила и критеријуми за напредовање и награђивање; задржавање затечене плате уз одређивање начина услађавања затечене плате са висином плате утврђене према новом систему, а које услађавање мора бити прилагођено могућностима буџета Републике. Овим законом уводи се и систем напредовања кроз платне разреде, односно отвара се могућност вредновања резултата рада на истом радном месту кроз платне разреде. С обзиром да у већем делу система не постоји уређен систем напредовања, односно напредовање кроз платне разреде вредновањем резултата рада, то

се не може очекивати да ће одмах доћи до примене оваког напредовања јер је потребно време да се успостави овај механизам. Неопходно је да се посебним законима утврде критеријуми и мерила вредновања резултата рада, као и услови за напредовање.

Овим законом се утврђује задржавање за-

теченог износа плата уз постепено прилагођавање новом систему што ће омогућити да се поштују фискална правила и буџетска средстава.

Имајући у виду обухват овог закона и прописе чије усвајање је неопходно ради праћења и успостављања новог система плата, потребно је обезбедити додатна средства у буџету Републике за 2016. годину на име плата пет ново-запослених у Министарству државне управе и локалне самоуправе (један запослени у звању вишег саветника, два запослена у звању самосталног саветника и два запослена у звању саветника) који би радили у унутрашњој организационој јединици која ради на праћењу и спровођењу овог закона и на изради посебних закона.

У осму платну групу разврставају се радна места нарочито са следећим захтевима:

- обављање стручних послова који обухватају широк обим дужности и решавање различитих проблема, као и флексибилност у раду и планирање нових мера које треба предузети;
- послови подразумевају одговорност за извршавање задатака у одређеној специјалистичкој области. Послови могу да подразумевају координацију и надзор рада одређеног броја запослених;
- на овом нивоу доносе се одлуке у вези са остваривањем оперативних циљева уз препознавање проблема и налажење решења у оквиру утврђених процедура и смерница;
- обављање послова подразумева остваривање контаката унутар организације, а изузетно и изван организације ради консултација о сложеним питањима и захтева развијене вештине комуникације за потребе обављања рада;
- за обављање послова захтева се стечено високо образовање у обиму од најмање 240 ЕСПБ, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године, односно на студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године. Изузетно, ако обављање послова захтева висок степен креативности који није условљен стицањем одређеног степена образовања, формално стечено високо образовање могу да надоместе одговарајуће компетенције утврђене за обављање тих послова уз стечено високо образовање у обиму од 180 ЕСПБ, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године, односно на студијама у трајању до три године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године.

ШТА СЕ СПРЕМА НАУЦИ (У НАРЕДНИХ 5 ГОДИНА)

- Србија за науку издваја двоструко мање новца од европског просека • Наука ће се финансирати на основу успешности пројеката и мишљења међународних стручњака
- Увешће се истраживачке визе • Враћати млади докторанти из иностранства...

Повратак младих истраживача који су докторирали на страним универзитетима и финансирање мањих пројеката којима руководе, увођење истраживачких виза, другачија мрежа научних институција, финансирање на основу успеха, посебно у међународном окружењу и на основу оцене страних стручњака...

Ово су само неки од планова Министарства просвете и Владе Србије, зацртани у Нацрту Стратегије научног и технолошког развоја Србије за период од 2016. до 2020. године. О овом документу окончана је јавна расправа, а примедбе и предлози се систематизују.

Како је изјавила државни секретар Министарства просвете проф. др Вера Дондур, измењени текст Нацрта ће бити потом послат на разматрање другим министарствима и Европској комисији, а затим иде на владу.

„У оних областима у којима смо добри желимо да будемо још бољи и препознати у целом свету. Желимо да истраживања буду примењена где год је то могуће, да привреда од тога има корист. Тачно је да су средства за науку остала на истом нивоу као и до сада, али постоји жеља да она буду већа. Сада је ствар акционог плана како ћемо да обезбедимо да она буду већа“ – рекао је министар просвете др Срђан Вербић приликом јавне расправе у Српској академији наука и уметности.

Предвиђено је да влада до 1. јула следеће године утврди Акциони план за спровођење ове стратегије.

Према подацима Републичког завода за статистику укупно учешће издвајања за истраживање и развој у бруто домаћем производу Србије је испод један одсто и још увек је знатно испод европског просека који је 2,06 процената. Буџетска средства намењена за истраживање и развој су према Стратегији 2010–2015. требала непрекидно да расту и да у 2014. године достигну 0,9 одсто БДП, што није реализовано.

Слабо инвестирање у науку је, иначе, главни камен спотицања на линији Министарство просвете – 14.000 истраживача колико их има у Србији. То је и био разлог за недавни протест научника испред владе, који су осим на ниске плате (у просеку око 400 евра), подсетили и да је мало младих истраживача, да је укинута Министарство науке и да је сада наука као сектор при Министарству просвете непрепознатљива.

Др Зоран Петровић, донедавно председник Заједнице института Србије, често истиче да су научници у Србији већ дуго незадовољни статусом. „Главни проблем је у пројектном финансирању, јер то подразумева да научни радници имају третман хонорарних радника, иако смо сви запослени и радимо

На хиљаду становника само два истраживача

- * Изузетно мали проценат истраживача у Србији ангажован је у приватном сектору – 3,3 одсто (у државама ОЕЦД-а тај проценат је 59,9, а у земљама ЕУ 37 одсто).
- * У Србији је 21.044 запослених у области истраживања и развоја, од којих је 14.643 истраживача. То значи да на хиљаду становника имамо два истраживача, што је прилично испод европског просека од три истраживача на хиљаду становника.
- * У последњих пет година повећан је број истраживача млађих од 40 година, као и број доктора наука млађих од 40 година.
- * Србија у укупној светској продукцији научних радова учествује са 0,3 одсто и рангирана је на 47. месту на листи од преко 140 земаља.
- * У последњих пет година број објављених научних радова се повећао за скоро два пута.
- * Број резултата који могу бити важни за привреду је и даље низак: од укупног броја свих остварених резултата, патенти и техничка решења чине само 3,3 одсто. Најуспешније области по броју и комерцијализацији патената и техничких решења су биотехнологија, пољопривреда, електроника, телекомуникације и информационе технологије.

у складу са Законом о раду“, каже др Петровић.

Досадашња пракса је била да су се научници у институтима јављали са својим пројектима на конкурс Министарства просвете и тако добијали средства и за пројекте и плате. Прозаност пројеката на конкурс била је практично 100 одсто. Због усклађивања са правилима ЕУ и плановима зацртаним у Стратегији, сада би требало да буде дупло мања, односно да пролазе само најбољи. „Базирање целокупне науке на једном једином конкурсима из државног буџета представља пре свега лошу навiku. Како би конкурсе учинили компетитивнијим, а пројекте динамичнијим и квалитетнијим, морамо да пружимо прилику истраживачима да чешће предлажу пројекте на више мањих конкурса“, сматра министар Вербић.

Како ће све ово да изгледа у будућности? Стратегија, рећимо, предвиђа формирање истраживачко-развојних кластера, који ће бити нове структуре које обухватају научноистраживачке организације, факултете и институте, привредне организације, јавна предузећа, државне институције... Први овакав вид организовања ће бити примењен у сектору енергетике. Увешће се периодично међународно вредновање комплетног истраживачког система. То значи да ће у акредитацији универзитета учествовати међународни експерти, а стручњаци из иностранства учествовати и у оцењивању рада института.

Предвиђена је реформа мреже научних институција (која подразумева рационализацију) и нов модел финансирања, који ће бити комбинација пројектног и институционалног финансирања. У првој фази, већ од следеће године, већу финансијску подршку ће тако имати пројекти који по оцени међународних рецензена добију вишу оцену успешности. Приоритет у улагању средстава за опрему такође ће имати групе са међународним успехом и пројекти који су експериментално оријентисани.

Биће усвојен нови Акт о избору, вредновању и финансирању програма за циклус истраживања 2016–2020. Посебна пажња биће посвећена промени прописа који ограничавају стручни боравак наших истраживача у иностранству у трајању дужем од 3 месеца. Инсистираће се на увођењу истраживачких виза.

Како би се обезбедила подршка спровођењу Стратегије и сарадња између института, привреде, државе, предузећа, универзитета... предвиђено је да се формира Савет за развој и иновације, на чијем челу би био председник владе, а чланове би чинили министри ресорних министарстава, председник Српске академије наука и уметности и председник Националног савета за научни и технолошки развој.

СЕС: ДОГОВОР О ЗАКОНУ О ПЛАТАМА

Чланови републичког Социјално економског савета постигли су 6. фебруара договор о до тада спорним члановима у Нацрту закона о платама, на састанку, којем је присуствовао и премијер Вучић, а како је најављено, предлог закона је затим, у четвртак 25. фебруара, усвојила Влада и одмах сутрадан упутила, по хитном поступку у Народну скупштину. Тако се Закон већ 26. фебруара нашао пред народним посланицима и биће усвојен у последњи тренутак – пре расписивања ванредних парламентарних избора и техничког мандата Владе.

„Права запослених у јавном сектору, како је речено на конференцији, нису умањена овим законом, већ су у неким сегментима и увећана“, речено је на конференцији за штампу у Влади Србије након састанка СЕС-а.

Потпредседница владе Кори Удовички рекла је, да би влада требало да усвоји Нацрт на првој наредној седници, а одмах након тога, вероватно већ следеће недеље, Предлог закона ће бити упућен у Скупштину Србије. „Данас

је велики дан за дијалог у Србији. Договорили смо се о начину како ћемо у наредном периоду, а највише у наредној години да уредимо однос зарада у јавном сектору који покрива око 500.000 запослених у државној управи, јавним службама и другим органима, али без јавних предузећа. То није био мали задатак“, рекла је Удовички, која је и министарка државне управе и локалне самоуправе.

Према њеним речима, дијалог је у претходним недељама пре свега био разјашњавање, како би се обезбедила већа праведност. „То не важи само за плате, већ мора да се уводи ред и у статусу запослених и дефиницији јавних служби“, навела је Удовички додајући да су данашњим дијалогом отклоњене дилеме у формулацијама у четири члана закона. „Два члана су мењана само у нијансама, више је реч о формулацијама, док се суштина се није мењала“, рекла је она.

Када је реч о регресу и топлом оброку, договорено је, казала је, да се они исказују посебно а не у коефицијенту, са могућностима буџета у

будућности. „Локалне самоуправе ће и убудуће морати да договарају своје буџете и да уређују основице за плате, и тако се отклања неуставност садашње ситуације где су коефицијенти другачије одређени. Пред нама је велики посао, али посао који обећава јер уводимо ред на начин који обећава“, рекла је Удовички.

На седници осим чланова Колегијума Савета, уз Вучића су учествовали и министри Кори Удовички, Александар Вулин, Душан Вујовић, Жељко Сertiћ, Златибор Лончар, Срђан Вербић, Иван Тасовац и Никола Селаковић.



UMESTO OTPUŠTANJA, SMANJITI PLATE U JAVNOM SEKTORU

Piše: *Jasminka Simović**

Mnogo se priča o predstojećim merama otpuštanja radnika u državnom sektoru. S obzirom da je Srbija jako mala zemlja, čudno je da se nikako ne može pouzdano ustanoviti broj radnika, uz svu kompjutersku opremu.

Imala sam prilike da nekoliko meseci radim u državnoj upravi i da (kao retko ko) ostanem bez posla, zahvaljujući spletu okolnosti a najviše stranačkoj neopredeljenosti. Posedovala sam i adekvatnu visoku stručnu spremu, položila državni ispit, procenjena kao radna i odgovorna osoba, ali su mi ipak uručili radnu knjižicu bez grize savesti.

Ni do danas nisam pronašla posao u struci, ili van nje uprkos svim



izborima i pozitivnim karakteristikama, te znam da i ljudi koji su moje sudbine nemaju bolje šanse u gradovima kao moj. Nepravda će time biti veća, jer će otići oni koje nema ko da štiti i koji su najčešće u godinama koje nisu poželjne ni u privatnom sektoru.

Bilo bi humano ostaviti sve da rade, preraspodeliti zajednički kolač, umanjiti prevelika primanja, izmišljene dodatke, te sačuvati još koju godinu i te ljude kao potrošae, jer kada izgube posao, neće imati šta da troše. Otpremnina će se istopiti kao martovski sneg, a posle dolaze godine beznada i iščekivanja bedne penzije.

*Kraljevo

RADNE SVESKE NE MOGU DA ZAMENE NASTAVNIKE

Piše: *Miroslav M. Marinković**

Zašto je danas aktuelno pitanje upotrebe radnih svezaka u nastavi? Zato što se u tome preteralo, preteralo se u štampanju svega i svačega izdavačkih kuća, državnih i naročito privatnih. U moru „pomagala“ izgubili su se kvalitetni udžbenici, moderne metode rada i živa reč nastavnika. Od radnih svezaka za svaki predmet povećali su se kilogrami dačkih torbi. Čemu služi produženi boravak, biblioteke i drugi didaktički materijal i nastavna sredstva? Služe nastavniku da živu reč potkrepi i uveri učenike u istine i vrednosti života, da smanji težinu njihovih torbi. Deca uče nekorisna znanja i neracionalno, uče da bi samo formalno vezbali i brzo zaboravljali, uče mnogo sati i kod kuće opterećujući sebe i roditelje.

Šta je sa funkcionalnim znanjem, sa potrebama života, sa razvijanjem kritičkog mišljenja i stvaralačkih i kreativnih strana deteta? Gde se to izgubilo? Zašto se stvaraju generacije koje pamte a ne one koje misle. Šta je sa samostalnim učenjem i korišćenjem inventivnih tehnika učenja? Većim platama i drugim olakšicama u radu, primenom funkcionalnih nastavnih sredstava, metoda, oblika rada i objekata za rad – prostorija (čitaonica, biblioteka, fiskulturnih sala i bazena). Nije reč sam o korišćenju ili ne korišćenju radnih svezaka problemli su mnogo dublji.

Danas deca polaze u prvi razred gotovo opismenjena, znaju oba pisma, čitaju sa razumevanjem i lako koriste internet. To su usvojila i nepisanim metodama, a ponajmanje korišćenjem radnih svezaka. Aktuelna nastava je

teško klasična, reproduktivna, prepisivačka „resavska“ a predavači ponajpre u srednjim školama su u ulozu „ekskatedre“. Izgubio se dijalog, kontakt, mogućnost postavljanja pitanja. Iz celokupnog razmišljanja o ovom problemu školstva možete zaključiti koliko sam protiv formalnosti, mehaničkog i reproduktivnog učenja, pa i protiv radnih svezaka i listova, a na strani pravih vrednosti razvoja deteta.

Izbaciti radne sveske i pokrenite živu reč. Suština savremene nastave je buđenje interesovanja i motivisanje dece za učenje, a to je organizovanje ambijentalne nastave u kojoj su nepotrebni nastavni listovi to jest radne sveske.

*pedagog

REFORME ILI ŠKOLSTVO NA POPRAVNOM

Autor: *Miodrag D. Ignjatović*

Školstvo i ekonomija najveća su seizmika srpske države. Istina, na to nisu imune ni mnoge druge zemlje koje imaju veću tradiciju, a i ekonomiju. U Kini, na primer, u vreme tzv. kulturne revolucije, samo mnogo brutalnije, generacije i generacije su podnele teret „usmerenog“ školstva Mao Cedunga: godine su gubili, prekidajući školovanje, u „udruženom“ radu: po fabrikama, kolhozima i sl. I Nemačka je oživela (i još se s tim „petlja“) gesamptschule, nalik našem „usmerenom“! Nije, međutim, dobro, a ni poželjno da, malo-malo, pa i naša Srbijica štošta i u školstvu tobož reformiše po principu Jovo nanovo.

Međutim, više je razloga za to. Jedan od njih je što se brzo „palimo“, a odluke se, umesto u struci i nauci, donose u politici! Tako je, na primer, usmereno i pored otpora, u Beogradu posebno, uvedeno kada je tadašnji čelnik SK Beograda (Gligorijević), nakon konsultacija, iako je prethodno uvažavao razloge pedagoških stručnjaka, sa čelnikom SK Srbije (Vlaškićem), a zbog pritiska iz Vojvodine i, posebno iz Šuvarave Hrvatske, odsekao: „Od septembra da se krene u to ‘usmereno’!“

Uzalud su činovnici stručnjaci pedagoških nauka u ministarstvu, pa čak i u SANU, ispisivali laborate, navodili svetska iskustva, ukazivali na ograničene (ipak) psihofizičke sposobnosti đaka; išlo je onako kako je, manje-više, odlučeno izvan nauke, pa i samog školstva. Primer sa opterećenjem đaka najbolje ilustruje to. Još pre tri decenije

čak i zakonom utvrđen je limit: da do IV razreda bude najviše 20, a od V do VIII 25 časova nedeljno. Ali – kako u to da stanu toliki zahtevi za nove predmete, sadržaje i sl. Mnogo kad oni su više pokrivali staleške interese nego stvarne obrazovno-vaspitne potrebe, da ne pominjemo mogućnosti učenika.

Nije beznačajno ni to što se s promenom političke moći menja i gotovo sve – od koncepcije razvoja do stručno-upravnih službi. Defile novih ljudi, od ministara, pa do načelnika i rukovodilaca stručnih službi, uz poznati stav da „sve što je do tada bilo ne valja“, ozbiljno je ugrozio tako potreban kontinuitet – a promene u školstvu (verujemo i drugde) ipak ne trpe tako nešto. Imali smo i te kako to „dualno školstvo“, još pre tri-četiri decenije uveli smo, i to od V razreda, dva strana jezika, u arhivama ministarstva nagomilala se ogromna stručnoistraživačka građa, pratila su se svetska iskustva, potpisnik ovih redova još 2001. stavio je na uvid tadašnjem ministru pregled svetskih iskustava o zastupljenosti religije, etike, a i građanskog vaspitanja. I – šta sada? Opet diskutije – 2015!

Reforme školstva (i u školstvu) i te kako su potrebne, čak i neophodne, jer školstvo mora da sledi razvoj svega što čini društvo, pa čak i da iskorači ispred. Ali ne iz stranačko-političkih proklamacija i ne s takvim, već s najumnijim i najstručnijim kadrovima. Od poslednjeg činovnika, pa do prvog vode: ministra!

*Dopisni član Srpske akademije obrazovanja

UMESTO GRAĐANSKOG VASPITANJA I VERONAUKE – ETIKA

Piše: *Branka Stamenković**

Želim da predložim rešenje za eventualnu dilemu podstaknut intervjoom ministra prosvete Srđana Verbića u „Politici“. Stvar je vrlo jednostavna: građansko vaspitanje i veronauka u školskom programu trebalo bi da zameni jedan obavezni predmet koji se zove etika. Zašto? Zato što su moralne vrednosti kojima nas uči i koje istražuje etika u samim temeljima modernog evropskog građanskog društva kome čak i deklarativno težimo. Dovoljno je samo pomenuti jednog od građanskih etičkih učenja, Kantovo učenje, koje vodi univerzalizmu i kosmopolitizmu, humanitetu i urbanitetu, a koje ima za postulate upravo slobodu, Boga i besmrtnost duše, tumačenih, naravno, sa aspekta filozofije, a ne teologije. Sa etikom kao školskim predmetom naši bi učenici, a budući građani, naučili, pored ostalog, da ni pozitivno ni prirodno pravo nemaju nikakvu društvenu vrednost ako nedostaje moralna ispravnost i čvrstina onih koji to pravo ostvaruju; naučili bi da je nepravda u bilo kom obliku nespojiva sa vrlinom – znanjem (Sokrat) i da u pitanjima

pravde i nepravde, dobra i zla, istine i neistine, ne može biti relativizma, itd.

Ideja gospodina Verbića da bi „najbolje bilo da građansko vaspitanje i veronauka budu jedan predmet“ naprosto je apsurdna. To je neostvarivo i kao „mehanička sinteza“ i kao „neka nova izmišljotina“ raznih „unapredivača nastave“ iz raznih zavoda koji su već naneli toliko štete prosveti i društvu. Zato je etika najbolje rešenje, i to ne samo u ovoj situaciji.

Etika, razjasnimo odmah, nije nikakva sinteza veronauke i građanskog vaspitanja. Ali, treba imati u vidu njenu duboku bliskost s njima. Naime, sve univerzalne religije imaju i svoje etičko učenje s mnogim zajedničkim obeležjima, dok se, s druge strane građansko vaspitanje u bilo kojoj manifestaciji temelji na etici, neki bi dodali i svetovnoj i filozofskoj nauci.

Uvođenjem etike eliminiše se svaki vid segregacije među učenicima, koja zabrinjava ne samo ministre, a nastavni kadar za etiku već postoji – to su, najčešće izvrsni, profesori filozofije, i profesori predmeta bliskih filozofiji, koji bi se uključili u nastavu etike. U mnogim

zemljama Evrope, etika je već dugo prisutna u školskim programima. Zašto bismo izmišljali „toplu vodu“? Što se tiče veronauke i građanskog vaspitanja, ne treba brinuti. Za njih ima dovoljno prostora van škole. Građansko vaspitanje dece i mladih treba vratiti svom izvoru – porodici, a veronauku zagrljaju majke crkve, koja je i duhovno i materijalno dovoljno moćna da svoje programe može ostvariti kako i koliko želi.

Eto, gospodine ministre, ovo su samo neki od razloga uvođenja etike kao duhovne nauke, koja bi, i ako se uvede, bila već usamljena, pošto su zaslugom raznih inženjera duše, discipline kao što su istorija, filozofija, muzička i likovna kultura, već dovoljno proterane iz nastave ili im se bliži kraj. A upravo zahvaljujući njima, mi i imamo ministra prosvete, a ne ministra školstva.

Napred samo, gospodine ministre. Ne plašite se, a ko u njega sumnja, neka se samo priseti kako i pod kojim okolnostima su „preko noći“ uvedeni veronauka i građansko vaspitanje.

*Sremski Karlovci

ДОДЕЉЕНЕ СВЕТОСАВСКЕ НАГРАДЕ

Представници Министарства просвете, науке и технолошког развоја уручили су 27. јануара у Београду појединцима и институцијама Светосавске награде за допринос квалитетном образовању и васпитању, унапређивању образовно-васпитне праксе и развоју научних достигнућа у области образовања и васпитања. Додељено је 17 признања, а међу добитницима су ученици и наставници, али и институције. Један од добитника је и Влада Јапана.

Министар просвете Срђан Вербић рекао је том приликом на конференцији за новинаре да су награђени они који су остварили висока достигнућа у свом раду, али и они који су поделили своја знања са другима и помогли да се у образовном и васпитном процесу постигну резултати који доприносе укупном квалитету образовног система Србије. „То су личности које се истичу својим знањима, успесима и карактером. Они доприносе добром раду установа из којих долазе...То су и институције које су одличним резултатима показале посвећеност образовној делатности, која нуде квалитетну наставу и програме, развијају подстицајну атмосферу, толеранцију и веру у друге”, казао је он.

Вербић је свим добитницима честитао на „показаном успеху, доброту и вери у образовање”. „Надам се да ће сазнање да су и други увидели квалитет вашег рада за вас лично представљати мотив и подстицај да истрајете у свим напорима и будућим достигнућима”, казао је он. Вербић је навео и да Светосавска награда додељује у спомен на просветитеља који је разумео важност учења и дељења добра са другим, јавља Бета.

Међу добитницима су Предшколска установа „Радост” из Нових Бановаца, ОШ „Милино Кушић” из Ивањице, гимназија Исидора Секулић из Новог Сада и Електронски факултет у Нишу. Награде су добили васпитач Лјилана Драгутиновић из ПУ „Врачар”, наставница Соња Париповић из новосадске ОШ „Соња Маринковић”, професорка Зорица Сорок из ОШ „Станислав Сремчевић” из Крагујевца, професор Горан Петровић ОШ „Младост” из Београда, наставник Светлана Радловачки из „Школског центра Никола Тесла”; у Вршцу, као и Предраг Стојчевић из Школске управе Косовска Митровица.

Плакету су примили ученици Жарко Ивковић из ОШ „Синиша Јањић” из Власотинца, Даница Цветковић из прокупачке ОШ „Ратко Павловић - Ћићко”, Милица Шимоновић из „Посавско-тамнавске средње школе”, Владимирци, и Никола Тепић из Треће београдске гимназије и студент Јован Милић. Међу награђенима је и ученик Математичке гимназије из Београда Алекса Константинов, који је недавно освојио медаљу на математичком такмичењу у Казахстану.



РАЗВОЈ КООПЕРАТИВНО- ЗАНАТСКОГ ОБРАЗОВАЊА

Министар просвете, науке и технолошког развоја др Срђан Вербић, савезни министар за Европу, интеграције и спољне послове Аустрије Себастијан Курц, председник Привредне коморе Србије Марко Чадеж и председник Привредне коморе Аустрије др Кристоф Лајтл потписали су 9. фебруара у Привредној комори Србије Меморандум о сарадњи у развоју елемената дуалног образовања у средњем стручном образовању.

Министар просвете, науке и технолошког развоја др Срђан Вербић истакао задовољство потписивањем Меморандума о сарадњи са Аустријом о кооперативно-занатском образовању, како се овај модел образовања назива у Србији. „Аустрија зна колико је тешко копира-

ти образовне моделе других земаља. Један од најважнијих задатака да се развије модел занатског образовања какав одговара потребама Србије, потребама привреде Србије и какав одговара нашем менталитету и култури и какав одговара нашим социјалним партнерима. Дуално образовање је један изузетан вид јавно-приватног партнерства, партнерства какаво желимо тек да развијемо у Србији. Јавно-приватно партнерство подразумева сарадњу компанија и школа на свим нивоима, не само са средњим стручним, већ и са основним школама, факултетима, а посебно са високим струковним школама”, рекао је министар Вербић.

Он је истакао да Министарство просвете науке и технолошког развоја има изузетну сарадњу са колегама из Аустрије. Министар Вербић је указао да се на примеру мајских поплава видело колико компаније могу да помогну школама, што



ШКОЛЕ ДА УНАПРЕДЕ НАСТАВУ

- Спољашње вредновање квалитета рада школа
- У преко 80 одсто школа постоје (већи или мањи) недостаци у раду
- Следи и оцењивање предшколских установа

Према резултатима досадашњег вредновања квалитета рада образовних установа у Србији, око две трећине основних и средњих школа добило је оцену 3 и 4, која их сврстава у групу такзваних „добрих школа”. Ако се изузму оне са највишом оценом, може се закључити да у преко 80 одсто школа постоје већи или мањи недостаци у раду који захтевају додатно побољшање.

Око трећина вреднованих основних школа и исто толико средњих, добијају оцене 2 и 1, што показује да постоји значајан простор за унапређивање рада. Такође, уочена је разлика у оценама квалитета рада у гимназијама и средњим стручним школама, у корист ових других. Наиме, свака десета гимназија и свака четврта средња школа добија већу оцену. У Зрењанину, средња Медицинска школа оцењена је највишом оценом - 4, а Гимназија, која има највише ђака, добила је најнижу - 1.

У Заводу за вредновање квалитета образовања и васпитања, чији евалуатори са просветним саветницима на терену оцењују школе, кажу да је на укупном узорку од око половине основних школа и трећине средњих школа утврђено да је највише помоћи и подршке школама потребно у унапређењу наставе, а посебно у планирању и примени индивидуализованог приступа у раду са ученицима, и у развоју формативног оцењивања. У нашим школама постоји значајан простор за побољшање рада у настави и учењу, потребно је уједначити квалитет наставе који се сада разликује и свим ђацима омогућити једнаке шансе, неки су од резултата добијених применом националног оквира за спољашње вредновање квалитета рада образовних установа.

„Завод спроводи спољашње вредновање рада школа од 2012, а закључно са 2017. годином имаћемо комплетну слику просвете, након чега ћемо објавити велико истраживање са свим подацима добијеним у школама. Школе са слабијим резултатима одмах добијају савете и помоћ да унапреде свој рад. Имамо пример да је од десет школа које су се пријавиле за побољшање свог рада, девет успело да га поправи” - наводи Гордана Чапрић, заменица директора Завода за вредновање квалитета образовања и васпитања. Она истиче да на послу оцењивања наставе ради 40 тимова оцењивача и то у 17 школских управа. Оцењује се седам области квалитета рада школа, према 30 стандарда и 158 индикатора. Општи квалитет наставе може бити оцењен оценама од 1 до 4, а оцена се формира на основу остварености кључних и изабраних стандарда, и остварености свих стандарда.

„Неке школе тешко прихватају лошу оцену, па је тиме теже и да брже приступе потребним променама. Имамо примере и да су школе реалне, прихватају наше спољашње оцењивање и раде на побољшању. Налаз да су у областима наставе, учења и постигнућа ученика најпотребније промене је индикативан, јер је настава кључна делатност школа” - објашњава Јасмина Ђелић из Завода за вредновање квалитета образовања и васпитања.

У Школској управи Зрењанин, која је и највећа у Србији, са 192 школе у средњем, северном и јужном Банату, а има и 17 предшколских установа којима такође следи оцењивање, до сада је контролисана и оцењена половина. „Имамо укупно шест просветних саветника и нимало није једноставно организovati оцењивање школа. Наше искуство показује да тамо где су школе обавиле самооцењивање по истим принципима које и Завод контролише, није било већег одскакања, у односу на оно што су наши стручњаци оценили. Обрадује нас када мала, сеоска школа попут оне у Јарковцу, добије добре оцене, јер улаже велики напор у бригу о деци. Наша средина је специфична, карактерише је непопулација, сажимање одељења, вишејезична средина са учењем на различитим језицима, затим обезбеђивање стручног кадра за поједине предмете, усклађивање распореда тамо где има путника, губитка норме наставника и њихов рад у више школа. Оно што ће екстерна евалуација пружити школама је сазнање да подршка ученицима мора бити развијенија. Потребна је системска помоћ ђацима, било да је реч о надареној деци или другим категоријама ученика”, објашњава начелник Школске управе Зрењанин Милан Бојанић.

значи да се са њима може сарађивати, не само по питању практичне наставе већ и у сваком другом смислу. „Компаније могу да помогну, не само што се тиче праксе” - рекао је Вербић и додао „да је потребно да свака школа има свог партнера у привреди”, објаснио је он. Према речима министра Вербића, важан следећи корак јесте мотивација ученика да уписују профиле за рад у области металске, дрвно-прерађивачке или рецимо кожарске струке. „Важан следећи корак је да буде мање оних који се обучавају за услуге, а више за наставак каријере у инжењерским областима или за занатске профиле”, рекао је Вербић.

**PLATE U 2015. PORASLE TRI ODSTO, KUPOVNA MOĆ 1,5
PLATE U OBRAZOVANJU 16.35% ISPOD PROSEKA**

● Prosečna neto plata u Vojvodini 1.500 dinara manja od republičke ● U Vršcu sa 69.450 i Odžacima sa 60.560 dinara zarade preskočile 500 evra ● Najmanju platu u Vojvodini imaju zaposleni u opštini Alibunar – 29.607 dinara, Plandište – 31.073, Mali Idoš 32.523 i Bač – 32.648.
(Nastavak sa str. 1)

Prosečna zarada isplaćena u decembru 2015. godine iznosi 70.763 dinara. U odnosu na prosečnu zaradu isplaćenu u novembru 2015. godine, nominalno je veća za 16,2% i realno je veća za 16,4%.

Prosečna zarada bez poreza i doprinosa isplaćena u decembru 2015. godine iznosila je 51.485 dinara. U poređenju sa prosečnom zaradom bez poreza i doprinosa isplaćenom u novembru 2015. godine, nominalno je bila veća za 16,6% i realno veća za 16,8%. Uobičajeno visoko povećanje prosečne zarade u decembru svake godine, u poređenju sa prethodnim mesecom, neupućene može da zavara. Plate u decembru naglo skoče zato što ih mnoge firme isplaćuju pre Nove godine i Božića, neki dobijaju i trinaesttu platu ili bonuse, ali zato prosek zarade u januaru znatno splasne.

Prosečna neto plata u Vojvodini u decembru iznosila je 50.009 dinara, što znači da je nešto ispod 1.500 dinara manja od prosečne republičke neto zarade.

Međutim, prosečna plata u Južnobačkoj oblasti iznosila je 55.586 dinara i bila je 4.000 veća od prosečne republičke. Ujedno, to je jedina oblast Vojvodine u kojoj je prosečna plata veća od republičke.

Prosečna plata u Južnobanatskoj oblasti bila je samo 11 dinara manja od republičkog proseka i iznosi 51.474 dinara.

Period	Zarade u prosveti i republički prosek					
	Prosečne zarade			Prosečne zarade bez poreza i doprinosa		
	Ukupno RS	Obrazovanje	Indeks (3:2)	Ukupno RS	Obrazovanje	Indeks (6:5)
1	2	3	4	5	6	7
I 2015	54.208	54.457	100.46	39.285	39.159	99.68
II 2015	58.992	54.774	92.85	42.749	39.428	92.23
III 2015	59.141	54.837	92.72	43.121	39.533	91.68
IV 2015	62.532	54.199	88.27	45.605	39.025	85.57
V 2015	60.487	55.064	91.03	43.964	39.643	90.17
VI 2015	61.302	56.155	91.60	44.583	40.496	90.83
VII 2015	62.687	56.314	89.83	45.601	40.638	89.12
VIII 2015	61.538	55.673	90.47	44.630	40.042	89.72
IX 2015	60.503	55.301	91.40	43.925	39.799	90.61
X 2015	60.767	54.644	89.92	44.124	39.376	89.24
XI 2015	60.913	58.974	96.82	44.166	42.370	95.93
XII 2015	70.763	59.894	84.64	51.485	43.069	83.65

s prosečnom platom od 59.886 dinara. Platu iznad 50.000 dinara imaju i zaposleni u Beočinu – 57.008, Senti – 56.941, Apatinu – 55.109, Pećincima – 53.236, Kanjiži – 52.605, Kovinu – 51.716, Indiji – 51.313, Srbobranu – 51.000 dinara. Nešto manje od 50.000 dinara imaju zaposleni u Šidu – 49.758, Pančevu – 49.605, Bačkoj Palanci – 49.579 dinara.

Najveće povećanje, čak 54,3 odsto, beleži opština Odžaci, koja je od najnižih prosečnih plata u Vojvodine stigla na drugo mesto i sada ima zarade koje su oko 9.000 dinara veće od proseka republike Srbije.

Koliko je porasla zarada u decembru prošle godine najbolje ilustruje podatak da je prosečna plata u odžačkoj opštini za celu 2015. godinu 38.473 dinara.

Znatno povećanje decembarске zarade u odnosu na novembar beleže i opštine Srbobran – 39,5 odsto, Kanjiža – 26,4, Šid – 23,5, Indija – 22,9 odsto.

U isto vreme, decembarsku prosečnu platu manju od novembarске beleže opštine Mali Idoš, Sremski Karlovci, Kovačica, Alibunar i Bela Crkva.

Najmanju prosečnu platu u Vojvodini imaju zaposleni u opštini Alibunar – 29.607 dinara, zatim Plandište – 31.073, Mali Idoš 32.523 i Bač – 32.648.

Prosečna alibunarska plata je 20.402 dinara manja od vojvođanskog proseka ili 21.878 dinara od republičkog, odnosno za ceo iznos minimalca u Srbiji.

Oni koji redovno prate statističke izveštaje o kretanju plata, ukazuju na jednu zanimljivost. Na grafikonu koji prikazuje kretanje takozvane mase neto zarada u proteklih deset godina – što je ukupna suma isplaćenih neto zarada, očigledno je da je ona u 2015. bila na nivou iz 2005. godine. Od juna 2006. do juna 2009. linija mase realnih zarada stremi nagore, da bi zatim strmoglavlo krenula nadole. To je bilo vreme, kažu ekonomisti, kada se u Srbiji trošilo za oko petinu više nego što se zarađivalo, a država je u tome prednjačila i podizanjem zarada zaposlenih u državnoj službi i penzija.

Analitičari časopisa „Makroekonomske analize i trendovi“ Ekonomskog instituta uočili su da ukupna suma isplaćenih realnih zarada postepeno opada od poslednjeg tromesečja 2014. godine i celoj 2015. za prosečnih 0,3 odsto svakog meseca. Analitičari MAT-a otkrivaju da su zarade u 2015. godini rasle jedino u privatnom sektoru. Tako je prosečna zarada koju isplaćuju privatnici u periodu januar – novembar 2015. povećane nominalno 7,4, a realno 5,9 odsto u poređenju sa istim periodom prethodne godine.

Pored toga, dobra vest je i da je broj zaposlenih u privatnom sektoru u navedenom periodu povećan za 5,2 odsto.

U periodu januar – novembar 2015. prosečne neto zarade u javnom sektoru smanjene su za 6,2, a ukupna suma isplaćenih zarada manja je 7,4 odsto. U javnom sektoru najviše su smanjene zarade u administraciji, a najmanje u javnim lokalnim preduzećima.

Elem, govoreći jezikom konkretnih brojk, prosečna zarada u Srbiji u 2015. godini bila je 44.432 dinara. To je za tri odsto više nego u 2014, kažu u državnoj statistici, ali je za te pare moglo da se kupi 1,5 odsto više robe nego prethodne godine.

	Pros. zarade din.		Neto zarade din.	
	XII 2015	XII 2015 XI 2015	XII 2015	XII 2015 XI 2014
Republika Srbija	70763	116,2	51485	116,6
Srbija - Sever	80465	119,1	58628	119,5
Beogradski region	90955	121,8	66516	122,5
Region Vojvodine	69006	115,4	50009	115,5
Srbija - Jug	57929	111,1	42038	111,4
Region Šum. i Zap. Srbije	57437	111,3	41777	111,6
Region Južne i Ist. Srbije	58529	110,8	42355	111,3
Region KiM	-	-	-	-

Period decembar 2015/decembar 2014.

Prosečna zarada isplaćena u decembru 2015. godine bila je nominalno veća za 2,9% i realno veća za 1,4% od prosečne zarade isplaćene u decembru 2014. godine.

Prosečna zarada bez poreza i doprinosa isplaćena u decembru 2015. godine nominalno je bila veća za 3,0% i realno veća za 1,5% u odnosu na prosečnu zaradu bez poreza i doprinosa isplaćenu u decembru 2014. godine.

Lanjski prosek u Vojvodini 1.403 dinara manji od republičkog

Prosečna plata u Vojvodini u prošloj godini bila je 43.050 dinara i bila je 1.403 dinara manja od re-

publičke. Najveći prosek lane u Vojvodini imala je Južnobačka oblast – 47.445 dinara, zatim Južnobanatska – 45.928. Sve ostale oblasti imale su prosečne zarade manje od vojvođanskog prošlogodišnjeg

proseka. Tako je Severnobačka oblast zabeležila prosečnu platu u 2015. od 39.216 dinara, Sremska – 39.195, Srednjobanatska – 39.054, Severnobačska – 38.630 i Zapadnobačka – 37.593.

Period jan.-dec. 2015/jan.-dec. 2014.

Prosečna zarada isplaćena u periodu januar–decembar 2015. godine, u poređenju sa prosečnom zaradom isplaćenom u periodu januar–decembar 2014. godine, nominalno je manja za 0,5%, a realno je manja za 2,4%.

Prosečna zarada bez poreza i doprinosa isplaćena u periodu januar–decembar 2015. god., nominalno je manja za 0,2 i realno je manja za 2,1% u odnosu na prosečnu zaradu bez poreza i doprinosa isplaćenu u periodu januar–decembar 2014. god.

INFLACIJA 2,4 ODSTO – Malo skuplja hrana, obuća jeftinija

Inflacija u Srbiji je u januaru ove godine na mesečnom nivou iznosila 0,6 odsto, dok je na međugodišnjem nivou zabeležila rast cena od 2,4 procenta, saopštio je Republički zavod za statistiku. Prosečan godišnji rast potrošačkih cena u 2015. godini iznosi 1,9 odsto. Kako se navodi u saopštenju RZS-a, u januaru su poskupeli hrana i bezalkoholna pića (2,3 odsto), komunikacije (0,3), alkoholna

pića, duvan i obrazovanje (po 0,2) stanarine, voda, električna energija, gas i druga goriva (0,1 odsto). Jeftinije su bile usluge transporta (0,9 odsto), odeća i obuća (0,8), rekreacija i kultura (0,5), nameštaj, pokućstvo i tekuće održavanje stana (0,4) i usluge restorana i hotela (0,2 odsto).Cene ostalih proizvoda i usluga nisu se bitnije menjale, saopštio je RZS.

ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ БЕЗ КОНКУРСА

Питање: Да ли је директор школе поступио законито када је средином августа прошле године примио лице у радни однос на одређено време (конкретно наставника енглеског језика, јер је претходна колегиница дала отказ), при чему је игнорисао листу наставника за чијим је радом престала потреба и пријем у радни однос извршио без конкурса? Да ли је директор био у обавези да претходно провери у Националној служби за запошљавање постоје ли незапослена стручна лица за тај предмет?

Одговор: Заснивање радног односа на одређено време без конкурса у установи за образовање и васпитање могуће је само у случајевима утврђеним у одредбама члана 132. ст. 1. и 2. Закона о основама система образовања („Службени гласник РС“, бр. 72/09, 52/11 и 55/13):

- 1) замена запосленог одсутног до 60 дана;
- 2) попуњавање упражњеног радног места до преузимања запосленог, односно до коначности одлуке о избору кандидата по расписаном конкурс;
- 3) попуњавање упражњеног радног места до избора кандидата, када се на конкурс не пријави ниједан кандидат или ниједан од пријављених кандидата не испуњава услове – до завршетка школске године;
- 4) извођење верске наставе.
- 5) ангажовања наставника или асистента одговарајуће високошколске установе или запосленог у научном институту, с одговарајућим звањем, за највише 30% од пуног радног времена, за сваку школску годину, уз сагласност министра просвете и науке (само за установе од посебног интереса за Републику Србију).

Као што се може закључити, у случајевима наведеним под 1) – 3) неопходно је брзо реаговање директора установе како би се благовремено и привремено попунили упражњени послови, односно радно место, чиме се омогућава несметано одвијање процеса рада установе.

Управо због хитности, ако наступи неки од наведених случајева, директор вршећи пријем у радни однос није везан правилима која важе за пријем у радни однос по конкурс. Наравно, премда он има право да пријем у радни однос на одређено време без конкурса изврши по сопственом избору и без прибављања било чијег мишљења, то не значи да његов избор не треба да буде руковођен интересима процеса рада установе. Из тога произлази закључак да савесно поступање налаже директору да провери код Националне службе за запошљавање да ли има незапослених лица која испуњавају услове за обављање упражњених послова. Ако таквих лица има, сматрамо да директор треба да покуша најпре да неко од њих радно ангажује, па тек ако то није могуће – да прими у радни однос лице које нема одговарајуће образовање или не испуњава неки други услов за обављање упражњених послова. Напомињемо да радни однос у установи ни на одређено време не може засновати лице које нема психичку, физичку и здравствену способност за рад са децом и ученицима.

Најзад, пријем у радни однос у случајевима из члана 132. ст. 1. и 2. Закона о основама система образовања и васпитања врши се без обзира на листу запослених за чијим је радом престала потреба. Такав одговор произлази из правила да се радни однос на основу споразума о преузимању са листе запослених за чијим је радом престала потреба заснива искључиво на неодређено време, а то овде није случај.

ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА СА НАСТАВНИКОМ ДО КРАЈА ШКОЛСКЕ ГОДИНЕ, АКО ДОГОДИНЕ НЕМЕ ПОТРЕБЕ ЗА ЊЕГОВИМ РАДОМ

Питање: Да ли постоји могућност да се радни однос ради обављања посла наставника у основној школи заснује на одређено време до краја школске године, због тога што ће у следећој школској години у школи бити мањи број одељења па неће бити потребе за радом новопримљеног наставника?

Одговор: Нема правне могућности да се радни однос ради обављања посла наставника у основној школи заснује на одређено време до краја школске године ако је разлог за ту врсту радног односа мањи број одељења због којег неће бити потребе за радом новопримљеног наставника.

Пријем у радни однос у случају из Вашег питања треба извршити на неодређено време, а у случају да у следећој школској години буде потребно мање извршилаца на пословима наставника одређеног предмета, директор ће спровести поступак утврђивања запосленог за чијим је радом, делимично или потпуно, престала потреба, у складу са Законом о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС“, бр. 72/09, 52/11 и 55/13) и Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Службени гласник РС“, број 21/15).

Наиме, неизвесност у погледу обима посла у следећој школској години није разлог за пријем у радни однос на одређено време. Закон о основама система образовања и васпитања (члан 132. ст. 1. и 5) пријем у радни однос на одређено време у установи образовања и васпитања дозвољава само у следећим случајевима:

1. без конкурса:
 - 1) ради замене одсутног запосленог до 60 дана,
 - 2) до преузимања запосленог, односно до коначности одлуке о избору кандидата по расписаном конкурс,
 - 3) до избора кандидата – када се на конкурс не пријави ниједан кандидат или ниједан од пријављених кандидата не испуњава услове – до завршетка школске године,
 - 4) ради извођења верске наставе,
 - 5) ради ангажовања наставника или асистента одговарајуће високошколске установе или запосленог у научном институту, с одговарајућим звањем, за највише 30% од пуног радног времена, за сваку школску годину, уз сагласност министра просвете и науке (само за установе од посебног интереса за Републику Србију);
2. по расписаном конкурс:
 - 1) ради замене одсутног запосленог преко 60 дана,
 - 2) у својству приправника,
 - 3) ради обављања послова педагошког асистента.

У свим другим случајевима пријем у радни однос врши се на неодређено време.

РАДНИ ОДНОС ДО КОНАЧНОСТИ ОДЛУКЕ О ИЗБОРУ КАНДИДАТА ПО КОНКУРСУ

Питање: Да ли запосленом у школи који је у радном односу на одређено време до коначности одлуке о избору кандидата по конкурс мора престати радни однос даном коначности те одлуке или може остати у радном односу до ступања на рад изабраног кандидата?

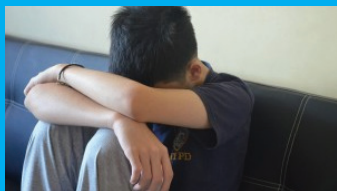
Одговор: Језичким и логичким тумачењем одредбе члана 132. став 1. тачка 2) Закона о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС“, бр. 72/09, 52/11 и 55/13), према којој се радни однос на одређено време у установи за образовање и васпитање може засновати до преузимања запосленог, односно до коначности одлуке о избору кандидата по конкурс, може се закључити да запосленом који је у радни однос на одређено време примљен на основу те законске одредбе радни однос престаје чим одлука о избору кандидата по конкурс постане коначна.

Међутим, циљним тумачењем наведене одредбе долазимо до другачијег закључка. Ако, наиме, поставимо питање циља ради којег је предвиђен овај случај заснивања радног односа на одређено време, без сумње ћемо доћи до одговора да је законодавац то учинио да би до обезбеђивања лица које ће бити изабрано по конкурс неко обављао послове за чије је обављање расписан конкурс. Ако сада поставимо питање када се може сматрати да је установа обезбедила лице које ће обављати те послове на неодређено време, то свакако неће бити дан коначности одлуке о избору тог лица. Такав закључак недвосмислено следи из чињенице да по коначности одлуке о избору, а пре закључења уговора о раду (дакле – пре заснивања радног односа) и ступања на рад, изабрани кандидат треба да достави доказ о поседовању психичке, физичке и здравствене способности за рад са децом и ученицима (члан 120. став 3, у вези са ставом 1. тачка 2), а потом и да закључи уговор о раду. Тек тада ће изабрани кандидат засновати радни однос и стећи својство запосленог у установи. Поред тога, изабрани кандидат и по закључењу уговора о раду може бити оправдано спречен да ступи на рад. Најзад, установа се може и договорити с изабраним кандидатом да он не ступи одмах на рад, ако за такав договор постоје оправдани разлози (на пример потреба да наставник који је изводио наставу до пред крај полугодишта закључи оцене ученицима). Због тога сматрамо да установа неће поступити незаконито ако под наведеним условима не прекине радни однос запосленог на одређено време, односно задржи тог запосленог у радном односу све док изабрани кандидат не ступи на рад.



NEDOVOLJNO TEČNOSTI NAJČEŠĆI UZROK GLAVOBOLJE TINEJDŽERA

Oko 27 odsto tinejdžera povremeno pati od glavobolja, pokazuje istraživanje sprovedeno u američkoj Dečijoj bolnici u Sinsinatiju. Istraživači dodaju da se glavobolje povremeno javljaju i kod 10 odsto dece koja još nisu u tinejdžerskom uzrastu, piše portal Pliva. Prema njihovim rečima, jedan od najčešćih uzroka glavobolja je nedovoljan unos tečnosti, posebno u letnjim mesecima. Pored toga, glavobolje mogu biti povezane s propuštenim obrocima i unosom kofeina, kao i s manjkom sna, izloženosti stresu, poteškoćama s vidom.



ŽVAKAĆA GUMA U ŠKOLI

Mnogo je đaka koje su nastavnici bar nekad opomenuli da izbace žvaku, da ne žvaku na času i slično. Neki su i u dnevnik upisani zbog toga ili izbačeni s časa. Međutim, neka istraživanja pokazuju da je žvakanje žvake u školi zapravo korisno. Mnogi se ne bi složili s tim i smesta bi naveli da nakon žvakanja žvakaća guma neretko završi zalepljena za sto, nemarno bačena na pod pa je nego zgazi i zalepi mu se za obuću, ili bačena na neko drugo nezgodno mesto s koga će morati da bude sastrugana jer se neće vremenom razgraditi sama od sebe. Pored toga, ima ih koji mljackaju dok žvaku (i dok odgovaraju sa žvakom u ustima), koji žvaku glasno pa smetaju drugima, prave balone koji se raspuknu – što takođe smeta, žvaku otvorenih usta – što je nepristojno i ružan prizor... Ali, pod pretpostavkom da ne pravite buku ni nepristojne zvuke, da žvocate zatvorenih usta i kasnije žvakaću gumu bacite u kantu za otpatke, to što žvocate može vam koristiti.

Na primer, može vam koristiti kad je matematika u pitanju. Prema jednoj studiji u kojoj su bile dve grupe đaka, jedna grupa je redovno žvakala žvakaću gumu na predavanjima i u toku testa, dok druga grupa nije; grupa koja je žvakala imala je za tri odsto bolje rezultate na testu od grupe koja nije žvakala. Uz to, nastavnici su приметili da su đaci koji su žvakali bili tiši i bolje pazili na času.

Pokazalo se i da žvakanje popularne žvake smanjuje stres u školi. U jednom ispitivanju, oni koji su u stresnim situacijama žvakali bili su budniji, s nižim nivoom kortizola (hormon koji se luči prilikom stresa), bili su manje anksiozni i ukupno uzeli imali su bolje rezultate od onih koji nisu žvakali. I to znatno bolje rezultate – 67 odsto u stresnijim situacijama, i dvostruko bolje u manje stresnim situacijama.

Žvakanje žvake može vam pomoći i da se ne prejedate i da ne postanete gojazni. U jednom istraživanju se pokazalo da su oni koji su ujutru jedan sat žvakali žvakaću gumu u toku ručka uneli 67 kalorija manje od onih koji nisu žvakali žvaku, što i nije značajna razlika u unosu kalorija, i da se kasnije u toku dana nisu prejedali, što jeste velika razlika. Oni koji su žvakali žvakaću gumu rekli su da ne samo što nisu bili toliko gladni već su se osećali i puni energije.

Za svaki slučaj, ako ćete da žvocate na času, ipak pazite da vas ne uhvate.



KAKO POMOĆU LEGO KOCKICA NAUČITI DETE RAZLOMCIMA?

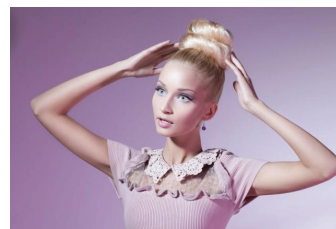
Matematika zna da bude užasno teška, pogotovo deci. Ako vam se dete kojim slučajem muči s razlomcima postoji jednostavan način kako da mu pomognete - slavnim Lego kockicama. <http://www.usefuldiy.com/how-to-use-lego-to-build-math-concepts/>

IMA SVE DESETKE, GOVORI 4 JEZIKA, A SVI MISLE DA JE GLUPA

“Studiram psihologiju, pričam četiri jezika, a niko me ne shvata ozbiljno”, započela je svoju priču 22-godišnja Ešton Klark koja već na prvi pogled odskače od svojih vršnjaka. Ali ne zbog činjenice da “rastura” na fakultetu, skuplja desetke i tečno priča norveški, pesijski i španski. Razlog je u njenom izgledu, jer mlada genijalka izgleda poput - barbice! Mlada devojka iz Noksvila ofarbala je kosu u plavo, iskvarcovala se do maksimuma, kupila tonu šminke... “Godinama sam bila u strahu kako će ljudi da reagiju na moj ‘Barbi izgled’. Mislim sam da će me ljudi ismevati. Ali s druge strane, iako je sve na meni bilo veštačko, ja sam se osećala prijatno. To sam bila ja - započela je svoju neobičnu priču Ešton. “Retko ko želi da komunicira ili da se druži sa mnom. Svi misle da sam praznoglava i glupa...”

Možda je na ulici izbegavaju, ali je na internetu postala hit. O njenim fotografijama ‘pre / posle’ vode se velike rasprave. “Želim da razbijem stereotip da su sve barbice glupe. To je moguće, a ovo što ja radim je neka vrsta umetnosti.” Uпитana kako je tako načitana i kako je stigla da nauči sve te silne jezike, Ešton je odgovorila. “Kada sam odrastala bila sam neverovatno sramežljiva. Tako da sam imala vremena... Onda sam s 14 godina počela da eksperimentišem sa šminkom. Bila sam i sama začuđena svojom promenom, ali nisam se usudila da izlazim napolje. Bila sam uverena da će me ismejavati u školi...”

Ta agonija je trajala dve godine. “Tada sam odlučila da se pokažem svetu. Reakcije su bile, blago rečeno, negativne. Ljudi su mi govorila da budem prirodna, da prestanem da glumatam. Vredali su me, ali ja se nisam predavala. Htela sam svima da dokažem da moja glava nije šuplja. Bacila sam se na učenje i uskoro zaslužila školarinu. Kad sam na fakultetu počela da dobijam dobre ocene, sve se okrenulo. Taj put je, prema njenim rečima, bio mukotrgan.



VOZ SAOBRAĆA SAMO ZBOG JEDNE GIMNAZIJALKE!

Japan pridaje veliki značaj obrazovanju i smatra da svako treba da ima pravo na školovanje, pa je tako, iako potpuno nerentabilna, jedna železnička stanica ostala otvorena samo zbog jedne gimnazijalke. Stanica Kami-širataki na severnojapanskom ostrvu Hokaido više je nego specifična: kroz nju prođu svega dva voza dnevno, jedan u 07.00, a drugi u 17.00 sati da bi odvezli odnosno dovezli samo jednu jedinu putnicu - učenicu koja svakog dana koristi voz da bi isla u školu.

Kako javlja televizija CCTV Njuz, japanska železnica je pre tri godine odlučila da, uprkos ekonomskoj računici, zadrži stanicu zbog ove devojčice, čak je otišla tako daleko da je prilagodila vozni red njenom rasporedu. U kompaniji Japan Railways ističu da će stanica ostati otvorena sve dok devojčica ne maturira.



MONA LIZA - DELO LEONARDA DIKAPRIJA!!

Voditelj američke televizije Fox News pomešao je čuvenog slikara sa glumcem rekavši da je Mona Liza delo Leonarda Dikaprija. Šepard Smit pogrešio je tokom izveštavanja o novom istraživanju italijanskih arheologa koji pokušavaju da odgonetnu identitet žene koja je Leonardu da Vinčiju poslužila kao model za čuvenu “Mona Lizu”. “Nove vesti od naučnika koji pokušavaju da pronađu ko je bio model za “Mona Lizu” Leonarda Dikaprija”, rekao je voditelj.

