

**ЗАКОН
ЗА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР**

КОНСОЛИДИРАН ТЕКСТ

**ГЛАВА I
ОПШТИ ОДРЕДБИ**

Предмет на Законот

Член 1

Со овој закон се уредуваат општите начела, класификацијата на работните места, евиденцијата, видовите на вработувања, општите права, должности и одговорности, мобилноста, како и други општи прашања за вработените во јавниот сектор.

Работодавачи и вработени во јавниот сектор

Член 2

(1) Работодавачи во јавниот сектор (во натамошниот текст: институции), согласно со овој закон, се:

- органите на државната и на локалната власт и други државни органи основани согласно со Уставот и со закон и

- институциите кои вршат дејности од областа на образованието, науката, здравството, културата, трудот, социјалната заштита и заштитата на детето, спортот, како и во други дејности од јавен интерес утврден со закон, а организирани како агенции, фондови, јавни установи и јавни претпријатија основани од Република Македонија или од општините, од градот Скопје, како и од општините во градот Скопје.

(2) Вработени во јавниот сектор се лицата кои засновале работен однос кај некој од работодавачите од ставот (1) на овој член.

(3) Функционерите, односно лицата кои добиле мандат да извршуваат функција на претседателски, парламентарни или на локални избори, лицата кои добиле мандат да извршуваат функции во извршната или во судската власт преку избор или именување од Собранието на Република Македонија или од органите на локалната власт, како и други лица кои согласно со закон се избрани или именувани на функција од носителите на законодавната, извршната или судската власт, во смисла на овој закон, не се сметаат за вработени во јавниот сектор.

Примена на Законот

Член 3

(1) За вработените во јавниот сектор се применуваат одредбите од овој закон, одредбите од посебните закони, прописите донесени врз основа на овој закон и посебните закони и со колективните договори.

(2) За прашањата кои не се уредени со овој закон, како и за прашања за кои овој закон не упатува на примена на посебен закон и на колективен договор, а се однесуваат на работниот однос на вработениот, се применуваат општите прописи за работните односи.

(3) По исклучок од ставот (1) на овој член за воениот и цивилниот персонал во служба на Армијата на Република Македонија, за овластените службени лица

во Министерството за одбрана, во Министерството за внатрешни работи и во органите на државна управа во состав на Министерството за внатрешни работи, како и во Агенцијата за разузнавање, ќе се применуваат само одредбите од главите III и IV од овој закон.

(4) По исклучок од ставот (1) на овој член за помошно-техничкиот персонал се применува членот 5, како и одредбите од главите III, IV IV-a и VII од овој закон, а за другите прашања во врска со работниот однос се применуваат општите прописи за работните односи и колективните договори.

ГЛАВА II ОПШТИ НАЧЕЛА ЗА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР

Начело на законитост

Член 4

Вработените во јавниот сектор ги вршат работите и работните задачи во согласност со Уставот, закон, други прописи донесени врз основа на закон и меѓународните договори ратификувани во согласност со Уставот.

Начело на еднакви услови, еднаков пристап до работно место, соодветна и правична застапеност

Член 5

(1) Институциите, согласно со начелото на еднакви услови и еднаков пристап за сите заинтересирани кандидати до работното место, имаат обврска слободните работни места и условите за нивно пополнување да ги огласуваат преку интересен, односно јавен оглас.

(2) Институциите имаат обврска да ги планираат вработувањата со годишни планови, согласно со нивните потреби, а врз основа на Методологијата за планирање на вработувањата во јавниот сектор согласно со начелото за соодветна и правична застапеност.

(3) Методологијата за планирање од ставот (2) на овој член, која ги содржи формата, содржината и образецот на годишниот план и извештајот за реализација на годишниот план за вработување, ја донесува министерот за информатичко општество и администрација во согласност со членот на Владата задолжен за спроведување на Рамковниот договор.

Начело на стручност и компетентност

Член 6

(1) Вработувањето во јавниот сектор се врши преку објавување на јавен оглас, при што во транспарентна, фер и конкурентна постапка на селекција, се избира најстручниот и најкомпетентниот кандидат за работното место.

(2) Унапредувањето во јавниот сектор се врши преку објавување на интересен оглас, при што во транспарентна, фер и конкурентна постапка на селекција, во која врз основа на оценката за учиниот, стручноста и компетентноста на кандидатите, се избира најдобриот кандидат за работното место од редот на вработените во институцијата.

(3) Постапката на селекција од ставовите (1) и (2) на овој член се утврдува со закон, а се состои од проверка на поднесените докази за исполнување на условите за работното место, полагање на квалификациски тестови во хартиена или во електронска форма, организирање на интервјуа и/или други форми на проверка на кандидатите.

Начело на управување со ефектот на вработените

Член 7

(1) Институциите се должни да воспостават процедури за управување со ефектот на вработените преку негово континуирано следење и оценување и предлагање на мерки за негово подобрување.

(2) Оценката за учинокот е мерка за придонесот на вработениот за ефикасно и ефективно функционирање на институцијата која се мери преку квалитетот, динамиката, почитувањето на роковите, нивото на исполнување на работните цели и задачи, сервисната ориентација, професионалноста и однесувањето на вработениот, како и преку други критериуми од интерес за институцијата.

(3) Оценката од ставот (2) на овој член е основ за зголемување или намалување на платата на вработениот, утврдување на парична или друг вид материјална или нематеријална награда, унапредување или распоредување на работно место на пониско ниво, или прекинување на работниот однос, на начин и во постапка утврдена со закон и со колективен договор.

Начело на сервисна ориентираност

Член 8

(1) Вработените во јавниот сектор работите и работните задачи ги вршат квалитетно, одговорно, стручно, навремено и совесно, согласно со правилата на професијата и роковите и постапките во согласност со закон.

(2) Вработените во јавниот сектор се сервисно ориентирани, односно активни, иновативни, кооперативни и флексибилни со цел за ефикасно и ефективно остварување на правата и на интересите на странките со истовремена грижа за јавниот интерес.

(3) Вработените во јавниот сектор се должни да обезбедат соодветно упатување на странките кон надлежните служби, заради остварување на нивните права и интереси.

Начело на професионална етика, непристрасност и објективност

Член 9

(1) При извршувањето на работите и на работните задачи, вработените во јавниот сектор задржуваат високи стандарди за личен интегритет, професионална етика и грижа за заштита на јавниот интерес и се придржуваат до актите кои ги уредуваат овие стандарди.

(2) Вработените во јавниот сектор при вршењето на работите и на работните задачи обезбедуваат непристрасна и објективна примена на законите и другите прописи, при што на граѓаните и на правните лица им овозможуваат заштита и остварување на правата, а тоа да не биде на штета на други граѓани и правни лица, ниту во спротивност со јавниот интерес, утврден со закон

(3) Вработените во јавниот сектор работите и работните задачи ги вршат политички непристрасно, без влијание на своите политички уверувања и лични финансиски интереси.

(4) Вработените во јавниот сектор ги почитуваат целите, интересите, угледот и интегритетот на институциите во кои се вработени.

Начело на транспарентност и доверливост

Член 10

(1) Вработените во јавниот сектор при вршењето на работите и на работните задачи се должни да обезбедат пристап до информации од јавен карактер на начин и под услови утврдени со закон.

(2) Вработените во јавниот сектор во извршувањето на работите и на работните задачи на работното место со личните, службените и класифицираните податоци постапуваат на начин и под услови утврдени со закон.

Начело на одговорност

Член 11

Вработените во јавниот сектор одговараат пред институцијата во која се вработени за последиците од нивното постапување, непостапување или одлучување, односно неодлучување, како и за квалитетот, навременото и ефикасното извршување на доверените надлежности.

Начело на спречување судир на интереси

Член 12

Вработените во јавниот сектор не го доведуваат личниот материјален и нематеријален интерес во судир со јавниот интерес и со нивниот статус кој може да предизвика судир на интереси, во согласност со одредбите на овој или на друг закон.

Начело на економично користење на средства

Член 13

Вработените во јавниот сектор материјалните средства, опремата и другите средства за работа ги користат на економичен, разумен и ефикасен начин.

ГЛАВА III

КЛАСИФИКАЦИЈА НА РАБОТНИТЕ МЕСТА ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР

Групи и подгрупи на работните места во јавниот сектор

Член 14

(1) Во институциите на јавниот сектор, работните места на вработените се групираат на следниов начин, и тоа:

група I - работни места на административни службеници, односно лица кои засновале работен однос во институциите на јавниот сектор заради вршење на работи од административна природа,

група II - работни места на службени лица со посебни овластувања, односно лица кои засновале работен однос во институциите на јавниот сектор од областа на безбедноста, одбраната и разузнавањето заради извршување на посебни овластувања,

група III - работни места на даватели на јавни услуги, односно лица кои засновале работен однос во институциите на јавниот сектор заради вршење на работи поврзани со дејностите од јавен интерес согласно со закон, кои не се од административна природа и

група IV - работни места на помошно-технички лица, односно лица кои засновале работен однос во институциите на јавниот сектор заради одржување, обезбедување, вршење на превоз, како и други помошни и технички работи со кои се обезбедува непречено функционирање на институциите.

(2) Во рамките на секоја група се утврдуваат една или повеќе подгрупи на работни места, и тоа:

- група I - работни места на административни службеници (во сите институции на јавниот сектор):
 - подгрупа 1 - државни службеници, односно друг вид на службеници утврдени со посебни закони и
 - подгрупа 2 - јавни службеници,
- група II - работни места на овластени службени лица во областа на безбедноста, одбраната и разузнавањето:
 - подгрупа 1 - овластени службени лица во Министерството за внатрешни работи и во органите на државната управа во состав на Министерството за внатрешни работи,
 - подгрупа 2 - овластени службени лица во службата за воена безбедност и разузнавање во Министерството за одбрана,
 - подгрупа 3 - овластени службени лица во Агенцијата за разузнавање,
 - подгрупа 4 - овластени службени лица во казнено-поправните и воспитно-поправните установи,
 - подгрупа 5 - судска полиција,
 - подгрупа 6 - јавно-обвинителска полиција,
 - подгрупа 7 - шумска полиција,
 - подгрупа 8 - финансиска полиција,
 - подгрупа 9 - воен и цивилен персонал во служба на Армијата на Република Македонија и
 - подгрупа 10 - други овластени службени лица во областа на безбедноста, одбраната и разузнавањето, утврдени со закон,
- група III - работни места на даватели на јавни услуги во јавните установи, јавните претпријатија основани од Република Македонија, од општините, од градот Скопје или од општините во градот Скопје:
 - подгрупа 1 - даватели на јавни услуги во областа на здравството,
 - подгрупа 2 - даватели на јавни услуги во областа на образованието и на науката,
 - подгрупа 3 - даватели на јавни услуги во областа на трудот, социјалните работи и заштитата на децата,
 - подгрупа 4 - даватели на јавни услуги во областа на културата и на јавното информирање,
 - подгрупа 5 - даватели на јавни услуги во областа на комуналните дејности и на други дејности заради кои се основани јавните претпријатија и
- група IV - работни места на помошно-технички лица (во сите институции на јавниот сектор):
 - подгрупа 1 - помошно-технички лица за одржување на објектите и на опремата,
 - подгрупа 2 - помошно-технички лица за обезбедување на објектите и на опремата,
 - подгрупа 3 - помошно-технички лица за превоз на лица и на опрема,
 - подгрупа 4 - помошно-технички лица во кујна или во хотелско-угостителски објект и
 - подгрупа 5 - други помошно-технички лица.

Категории и нивоа на работните места во јавниот сектор

Член 15

(1) Во рамките на секоја подгрупа од членот 14 став (2) од овој закон се утврдува една или повеќе категории на работни места.

(2) Во рамките на секоја категорија на работните места се утврдува едно или повеќе нивоа на работните места.

(3) Нивоата на работните места се опишуваат со звања, односно со стручен или со научен назив, при што најниско ниво во категоријата е влезното ниво.

(4) Категориите и нивоата од ставовите (1) и (2) на овој член се утврдуваат во посебните закони и со колективните договори согласно со видот на потребните стручни квалификации и работните компетенции, одговорноста, видот и сложеноста на работите и на работните задачи, како и согласно со други критериуми од значење за работното место.

Каталог на работните места во јавниот сектор

Член 16

(1) Каталогот на работните места во јавниот сектор (во натамошниот текст: Каталогот) е систематизирана листа на работни места во јавниот сектор, организирани во групи, подгрупи, категории и нивоа.

(2) Каталогот го води Министерството за информатичко општество и администрација.

(3) Работните места во Каталогот се заведуваат под шифра како единствена ознака за работното место, како и подгрупата, категоријата и нивото каде што припаѓа работното место.

(4) Освен со шифрата работните места во Каталогот можат да се опишат и со звањето, односно со стручниот или со научниот назив.

(5) Формата, содржината и начинот на водење на Каталогот, начинот на определување на шифрите на работните места, како и начинот на внесување и бришење на работните места од Каталогот ги пропишува министерот за информатичко општество и администрација.

Акти за внатрешна организација и систематизација на работните места

Член 17

(1) Со актот за внатрешната организација, за секоја институција на јавниот сектор, се утврдува видот и бројот на организациските единици и нивниот делокруг на работа, при што составен дел е графичкиот приказ на организацијата на институцијата (органограм).

(2) Со актот за систематизација на работните места, за секое работно место во институцијата на јавниот сектор, се утврдува групата, подгрупата, категоријата и нивото каде што припаѓа работното место, како и општите, посебните услови и описот на работите и на работните задачи за секое работно место.

(3) Институциите подготвуваат и донесуваат акт за внатрешна организација и акт за систематизација на работните места, кои ги опфаќаат организациските единици и работните места на сите вработени, согласно групите на работни места утврдени во овој закон.

(4) Актите од став (3) на овој член се донесуваат врз основа на функционална анализа.

(5) Во актот за систематизација на работните места може да се систематизираат најмногу 10% повеќе работни места од работните места за кои се обезбедени финансиски средства за плати и надоместоци во буџетот на институцијата, освен за институциите со помалку од 15 вработени, за кои може да бидат систематизирани најмногу две работни места повеќе.

(6) Во актите за систематизација, работните места на овластените службени лица од областа на безбедноста, одбраната и разузнавањето, на

посебните советници и на кабинетските службеници, можат да бидат означени како посебни, при што истите не се евидентираат во Каталогот.

(7) Актот за внатрешна организација и актот за систематизација на работните места, раководното лице на институцијата го донесува по претходна согласност од Министерството за информатичко општество и администрација во однос на нивната меѓусебна усогласеност како и нивната усогласеност со одредбите од овој закон, како и од органот надлежен за давање согласност на актот утврден со закон или со друг пропис во однос на нивната усогласеност со тие закони или прописи.

(8) По исклучок од став (7) на овој член Армијата на Република Македонија, Министерството за внатрешни работи и органите на државната управа во состав на Министерството за внатрешни работи, Агенцијата за разузнавање, судовите и јавните обвинителства ја утврдуваат внатрешната организација, односно формација како и систематизација на работните места согласно со посебните закони или други прописи, а без претходна согласност на Министерството за информатичко општество и администрација.

(9) Содржината и начинот на подготовка на актите од став (3) на овој член, како и содржината на функционалната анализа од став (4) на овој член ја пропишува министерот за информатичко општество и администрација

ГЛАВА IV ЕВИДЕНЦИЈА НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР

Регистар на вработените во јавниот сектор

Член 18

(1) Заради единствено и квалитетно управување со човечките ресурси на ниво на институција, односно на ниво на јавен сектор, се воспоставува Регистар на вработените во јавниот сектор (во натамошниот текст: Регистарот).

(2) Регистарот го воспоставува и во електронска форма го води Министерството за информатичко општество и администрација, а пристап до него имаат вработените во организационите единици за управување со човечките ресурси во сите институции на јавниот сектор по претходно добиено овластување од функционерот кој раководи со институцијата.

(3) Формата и содржината на Регистарот, начинот на неговото водење, начинот на пристап, користење, обработката на податоците, како и начинот на обезбедување на одговорност за веродостојноста и безбедноста на податоците ги пропишува министерот за информатичко општество и администрација.

Податоци во Регистарот

Член 19

(1) Регистарот ги содржи следниве податоци за вработените во јавниот сектор:

- лични податоци (име и презиме, име на еден од двата родитела, пол, ЕМБГ, датум на раѓање, место на раѓање, општина на раѓање, држава, припадност на заедница, адреса на живеење, место на живеење, општина на живеење, е-маил и телефон),

- податоци за тековното вработување и за претходните вработувања (група, подгрупа, категорија, ниво и работно место),

- податоци за образованието, стручните квалификации и работните компетенции,

- податоци за годишните оценки,

- податоци за поведена дисциплинска постапка, материјална одговорност и поведена прекршочна или кривична постапка,

- податоци за мобилност,

- податоци за висината на платата и на надоместоците од плата и

- други податоци за вработениот.

(2) Регистарот, покрај податоците од ставот (1) на овој член, содржи и податоци во врска со статусот, називот, надлежноста, односно дејноста, седиштето, организациската структура, работните места и други податоци во врска со институциите на јавниот сектор.

(3) По исклучок од ставот (1) на овој член за воениот и цивилниот персонал во служба на Армијата на Република Македонија, за овластените службени лица во Министерството за одбрана, во Министерството за внатрешни работи и во органите на државната управа во состав на Министерството за внатрешни работи, како и во Агенцијата за разузнавање во Регистарот се содржани единствено податоци за вкупниот број на овие вработени.

(4) Личните податоци содржани во Регистарот се обработуваат и чуваат во согласност со прописите за заштита на личните податоци.

Годишен извештај за податоците од Регистарот

Член 20

(1) Министерството за информатичко општество и администрација подготвува годишен извештај за податоците од Регистарот.

(2) Годишниот извештај ги содржи следниве податоци:

- број, вид, назив, гранка на власт, дејност и основач - за институцијата на јавниот сектор и

- број, групи, подгрупи, категории, нивоа, звања, работни места, пол, возраст, степен на образование и припадност на заедница - за вработените во јавниот сектор.

(3) Податоците од ставот (2) на овој член, кога е тоа можно и логично, се претставуваат со меѓусебно вкрстување.

(4) Извештајот од ставот (1) на овој член може да содржи и дополнителни податоци и информации со кои располага Регистарот зависно од целите утврдени со овој закон и прописите за заштита на личните податоци.

(5) Извештајот се објавува на веб страницата на Министерството за информатичко општество и администрација најдоцна до крајот на првото тримесечје во тековната година, за претходната календарска година.

Глава IV-а

ВРАБОТУВАЊЕ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР

Годишни планови за вработувања

Член 20-а

(1) Вработувањата во институциите на јавниот сектор се вршат врз основа на годишни планови за вработување (во натамошниот текст: планови), кои функционерите кои раководат со институциите ги подготвуваат врз основа на Методологијата од член 5 став (3) на овој закон.

(2) Планот за вработување се изготвува на ниво на институција и содржи:

- точни податоци за состојбата на пополнетост на работните места во институцијата,

- податоци за планирани пензионирања и податоци за други планирани движења на вработените (мобилност во рамките на институцијата и/или јавниот сектор, унапредувања и друго), и
- план за распределба на бројот на нови вработувања во следната година по припадност на заедница.

(3) Во воспитно-образовните, високообразовните и научно-истражувачките јавни установи, во јавните установи за згрижување и воспитание на деца од предучилишна возраст, како и во националните театри, во кои дејноста согласно закон се врши на македонски јазик, односно на јазикот на припадниците на заедниците кои не се мнозинство во Република Македонија, планот од ставот (2) не содржи податоци за распределба на бројот на планираните нови вработувања на давателите на јавни услуги по припадност на заедница.

(4) Во институциите на јавниот сектор кои се основани од страна на централната власт а кои дејноста, односно надлежноста ја вршат на централно ниво и/или преку подрачните единици или други организациски единици на локално ниво, како основ за распределба на бројот на планираните нови вработувања по припадност на заедница, се земаат податоците од последно спроведениот попис на населението на Република Македонија за територијата на цела Република Македонија.

(5) Во институциите на јавниот сектор кои се основани од страна на централната или локалната власт, а кои дејноста, односно надлежноста ја вршат на локално или регионално ниво, како основ за распределба на бројот на планираните нови вработувања по припадност на заедница, се земаат податоците од последно спроведениот попис на населението на Република Македонија за единицата на локалната самоуправа во која е сместена таа институција.

(6) Распределбата на бројот на планираните нови вработувања по припадност на заедница се врши на начин утврден во Методологијата од член 5 став (3) на овој закон, и истата треба да придонесе за постепено намалување на позитивната или негативната разлика меѓу моменталната состојба на застапеност во институцијата и основот за распределба од ставовите (4) и (5) на овој член, односно за одржување на соодветната и правичната застапеност.

Постапка за донесување на планот Член 20-б

(1) Функционерот кој раководи со институцијата е должен, најдоцна до 31 март, да го изготви и да го достави планот на согласност до органот надлежен за буџетот на институцијата, односно до:

- Министерството за финансии, за институциите буџетски корисници од прва линија кои се финансираат од Буџетот на Република Македонија и за јавните претпријатија основани од Република Македонија;
- Надлежното министерство, за институциите кои вршат дејности од областа на образованието и науката, здравството, културата, социјалната заштита и заштитата на детето, како и во други дејности од јавен интерес утврден со закон;
- Советот на општината за единиците на локалната самоуправа и јавните претпријатија и установи основани од единиците на локалната самоуправа; и
- Друг орган доколку е утврден со закон.

(2) Органите надлежни за буџетот на институцијата се должни да дадат согласност, односно да дадат забелешки во однос на планот најдоцна во рок од еден месец од приемот на барањето.

(3) Функционерот кој раководи со институцијата е должен да постапи по забелешките дадени од органот надлежен за буџетот, односно да го усогласи планот.

(4) По добивањето на согласноста, односно по усогласувањето на планот, функционерот на институцијата е должен веднаш, а најдоцна до 10 мај да го донесе планот и истот да го достави на мислење до Министерството за информатичко општество и администрација.

(5) По исклучок од ставот (1) на овој член, функционерот на институцијата за која нема орган кој дава согласност на буџетот, годишниот план го донесува и го доставува на мислење до Министерството за информатичко општество и администрација, најдоцна до 10 мај.

(6) По исклучок од став (4), доколку се работи за орган на државна управа, функционерот е должен веднаш по усогласувањето на планот со органот надлежен за буџетот, а најдоцна до 10 мај да побара согласност од Секретаријатот за спроведување на Рамковниот договор, за што истиот е должен да му одговори во рок од 15 дена, односно да даде согласност доколку распределбата на планираните нови вработувања по припадност на заедница е направена согласно со член 20-а став (6) на овој закон или да даде забелешки во однос на планот.

(7) Во случаите од став (6) на овој член, функционерот е должен веднаш, а најдоцна до 1 јуни да го достави усогласениот план на мислење до Министерството за информатичко општество и администрација дали годишниот план е изработен во согласност со Методологијата.

(8) Министерството за информатичко општество и администрација е должно во рок од 30 дена да постапи по барањата од став (4), (5) и (7) на овој член и да даде мислење, при што доколку биде утврдено дека планот не е усогласен со мислењето на органот надлежен за буџетот, и/или доколку распределбата на планираните нови вработувања по припадност на заедница не е направена согласно со член 20-а став (6) на овој закон, мислењето ќе биде негативно и на институцијата ќе и даде дополнителен рок од 15 дена да достави усогласен план.

(9) Доколку и по истекот на рокот од став (8) на овој член функционерот на институцијата до Министерството за информатичко општество и администрација не достави усогласен план и не добие позитивно мислење, институцијата нема да може да спроведува постапки за нови вработувања.

(10) Доколку органот надлежен за буџетот на институцијата или Секретаријатот за спроведување на Рамковниот договор не постапат по барањето за согласност во роковите утврдени во ставовите (2) и (6), ќе се смета дека согласноста е дадена.

(11) Бројот на нови вработувања во планот за кој е добиено позитивно мислење од Министерството за информатичко општество и администрација може да се менува во текот на годината за која се однесува само по претходно добиена согласност од надлежните органи за давање на согласност.

(12) Министерството за информатичко општество и администрација е должно заклучно со 31 декември во тековната година да ги достави позитивните мислења за плановите на институциите за следната година до органите надлежни за буџетот на институциите и до Агенцијата за администрација, а за органите на државната управа и до Секретаријатот за спроведување на Рамковниот договор.

Извештаи за реализација на планот Член 20-в

(1) Институциите два пати годишно известуваат за реализација на плановите, за што функционерот кој раководи со институцијата, најдоцна до 15 јули за периодот јануари - јуни во тековната година, односно најдоцна до 15 јануари за периодот јули – декември во претходната година, испраќа извештај со точни податоци за реализација на планот до Министерството за информатичко општество и администрација.

(2) Органите на државната управа известуваат од став (1) на овој член ги доставуваат и до Секретаријатот за спроведување на Рамковниот договор.

(3) Министерството за информатичко општество и администрација е должно, најдоцна до 1 октомври за периодот јануари - јуни во тековната година, односно најдоцна до 1 март за периодот јули – декември во претходната година, да изготви и да достави до Владата на Република Македонија полугодишен извештај за реализација на годишните планови кој содржи податоци за бројот на планирани и бројот на реализирани вработувања во институциите на јавниот сектор по институција.

Јавен оглас и пријава за вработување Член 20-г

(1) За пополнување на работно место во јавниот сектор преку вработување, институцијата е должна да објави јавен оглас.

(2) Кандидатите за вработување се пријавуваат на јавниот оглас преку пополнување на пријава и приложување на докази за исполнување на условите за работното место.

(3) Комисијата за селекција е должна во рок од три дена од истекот на рокот за пријавување на огласот да провери дали кандидатите ги доставиле задолжителните докази за исполнување на условите од огласот, доколку со посебен закон не е поинаку уредено.

(4) Доколку при проверката се утврди дека недостасува некој од доказите, институцијата е должна да побара од кандидатот во рок од три дена да ги комплетира доказите, доколку со посебен закон не е поинаку уредено.

(5) По комплетирањето на доказите, Комисијата за селекција врши проверка на веродостојноста на доказите.

(6) Доколку Комисијата се сомнева во веродостојноста на било кој од доказите, истата е должна да достави барање за дополнителни проверки кај органот, односно институцијата која го издала доказот, кој е должен во рок од 10 дена да и одговори.

(7) Доколку при проверката се утврди дека доказот е лажен, Комисијата ја отфрла пријавата и го известува Министерството за информатичко општество и администрација, кое води Регистар на лица кои дале лажни податоци при вработување во јавен сектор.

(8) Кандидатот кој доставил лажни докази за исполнување на условите не може да се вработи во јавниот сектор во период од десет години од денот на известувањето од став (7) на овој член.

(9) Задолжителните елементи на јавниот оглас од став (1) на овој член и на пријавата од став (2) на овој член, како и формата, содржината и начинот на водење на Регистарот од став (7) на овој член ги пропишува министерот за информатичко општество и администрација.

Избор на кандидати Член 20-д

(1) По спроведената постапка на селекција утврдена во посебните закони, за секое различно работно место од јавниот оглас се прави ранг-листа на кандидати кои успешно ги поминале сите фази на селекција.

(2) Од ранг-листите од ставот (1) на овој член се избираат онолку најдобро рангирани кандидати со припадност на заедница за која согласно годишниот планот на институцијата се предвидени нови вработувања, колку што извршители се бараат за таквите работни места.

(3) Во случај кога на ранг-листите од ставот (1) од овој член нема доволно кандидати со припадност на заедница за која согласно годишниот планот на институцијата се предвидени нови вработувања, колку што извршители се бараат, јавниот оглас се повторува само за оние работни места и за оној број на извршители, колку што недостасуваат.

(4) Доколку и при второто повторување на јавниот оглас, на ранг-листите нема доволно кандидати со припадност на заедница за која согласно годишниот планот на институцијата се предвидени нови вработувања, колку што извршители се бараат, се изготвува единствена ранг-листа на која се рангираат кандидатите од сите претходно објавени огласи за тоа работно место и се избираат најдобро рангираните кандидати од таа листа, без оглед на нивната припадност на заедница.

(5) Доколку на ранг-листите од ставот (4) на овој член нема доволно кандидати, јавниот оглас во тековната година може да се повторува се додека работните места не се пополнат, при што во понатамошните повторувања се избираат најдобро рангираните кандидати без оглед на нивната припадност на заедница.

(6) Доколку на ранг-листата од која треба да се изврши изборот, најдобро рангирани се двајца или повеќе кандидати со ист број на бодови, се избира кандидатот кој има добиено најмногу бодови во фазата на административната селекција.

ГЛАВА V ВИДОВИ НА ВРАБОТУВАЊА ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР

Видови вработувања Член 21

(1) Работниот однос вработените во јавниот сектор го засноваат со склучување на договор за вработување, односно преку решение за вработување.

(2) Договорот за вработување се склучува, односно решението за вработување се носи на неопределено време, со полно, односно неполно работно време.

(3) По исклучок од ставот (2) на овој член работодавачот може да склучи договор, односно да донесе решение за вработување на определено време, со полно, односно неполно работно време.

Вработување на определено време

Член 22

(1) Раководното лице на институцијата во јавниот сектор може да пополни работно место преку склучување на договор за вработување на определено работно време заради:

- замена на привремено отсутен вработен, кој е отсутен повеќе од еден месец,
- привремено зголемен обем на работа,
- сезонска работа,
- непредвидливи краткотрајни активности што се јавуваат во вршењето на претежната дејност на работодавачот,
- работа на проект или
- пополнување на посебни работни места во кабинетите на претседателот на Република Македонија, претседателот на Собранието Република Македонија, потпретседателите на Собранието Република Македонија, претседателот на Владата на Република Македонија, замениците на претседателот на Владата на Република Македонија, министрите и генералниот секретар на Владата на Република Македонија, заради извршување на работни задачи на посебни советници.

(2) Вработувањето од ставот (1) алинеја 1 на овој член трае до истекот на одобреното отсуство на отсутниот вработен, а најдолго две години.

(3) Вработувањето од ставот (1) алинеи 2, 3 и 4 на овој член трае додека трае потребата на институцијата, а најдолго една година.

(4) Вработувањето од ставот (1) алинеја 5 на овој член трае до завршувањето на проектот, а најдолго пет години.

(5) Вработувањето од ставот (1) алинеја 6 на овој член трае до истекот на мандатот на функционерот во чиј кабинет е вработен.

(6) Проектната единица и работните места во проектната единица согласно со ставот (1) алинеја 5 на овој член, како и работните места на посебните советници согласно со ставот (1) алинеја 6 на овој член мора да бидат утврдени во актите за внатрешна организација и систематизација на работните места на институцијата.

(7) На посебните советници од ставот (1) алинеја 6 на овој член им мирува работниот однос за времетраењето на договорот за вработување во кабинетот.

(8) Заради вработување во случаите од ставот (1) алинеи 1, 2, 3, 5 и 6 на овој член, раководното лице на институцијата објавува јавен оглас согласно со општите прописи за работни односи, односно склучува договор за отстапување на вработен со Агенцијата за привремени вработувања.

(9) Заради вработување во случај од ставот (1) алинеја 4 на овој член за времетраење до 30 дена, раководното лице на институцијата ја објавува потребата за вработување во службата надлежна за посредување при вработување, без наплата, преку упатување на лица за вработување од евиденцијата на невработени лица, во согласност со општите прописи за работни односи.

(10) Раководното лице на институцијата може, согласно со ставот (9) на овој член, најмногу два пати годишно да вработи лица преку упатување од службата надлежна за посредување при вработување, при што вкупниот број на вработени

лица не смее да биде поголем од 5% од бројот на сите вработени во институцијата, освен во исклучителни случаи кога поради здравствени причини има потреба од вработување преку упатување од службата надлежна за посредување при вработување, повеќе од два пати годишно, односно поголем број на лица, за што раководното лице на институцијата е должно да обезбеди соодветна медицинска документација.

(11) Бројот на посебни работни места на советниците од ставот (1) алинеја б на овој член не може да биде поголем од:

- пет работни места на посебни советници во Кабинетот на претседателот на Република Македонија,
- пет работни места на посебни советници во Кабинетот на претседателот на Собранието Република Македонија,
- едно работно место на посебни советници во кабинетите на потпретседателите на Собранието Република Македонија,

- по едно работно место на посебен советник за секој ресор на Владата на Република Македонија во Кабинетот на претседателот на Владата на Република Македонија,

- три работни места на посебни советници во кабинетите на замениците на претседателот на Владата на Република Македонија,

- три работни места на посебни советници во кабинетите на министрите кои водат министерства со над 100 вработени,

- три работни места на посебни советници во кабинетот на генералниот секретар на Владата на Република Македонија,

- две работни места на посебни советници во кабинетите на министрите кои водат министерства со помалку од 100 вработени и

- едно работно место на посебни советници во кабинетите на министрите без ресор.

(12) Во случај на склучување на договор за отстапување на вработен со Агенцијата за привремени вработувања од ставот (8) на овој член, времетраењето на договорот за отстапување на вработен за вршење на исти привремени работи може да се склучи за време додека трае потребата, но не подолго од една година за истиот вработен кај истиот работодавач.

(13) Договорите за вработување на определено време согласно со основите утврдени во ставот (1) на овој член може да се склучат само ако институцијата обезбедила согласност дека се обезбедени финансиски средства од органот надлежен за давање на согласност на годишниот план за вработување на институцијата во однос на буџетот.

(14) Правата и должностите од работен однос на вработените на определено време се уредуваат со општите прописи за работните односи.

(15) По исклучок од ставот (2) на овој член, доколку отсутниот вработен и по истекот на две години не се врати на работа, работниот однос на вработениот кој го заменува може да се трансформира од определено на неопределено време, по претходна согласност на органот надлежен за давање на согласност на годишниот план за вработување на институцијата во однос на буџетот.

Вработување на неполно работно време

Член 23

(1) Полното работно време на вработените во јавниот сектор изнесува 40 часа неделно.

(2) За неполно работно време се смета времето кое е пократко од полното работно време и истото може да изнесува најмалку 20, а најмногу 30 часа неделно.

(3) Раководното лице на институцијата, на барање на вработениот или по потреба на институцијата, може да донесе решение за неполно работно време заради:

- привремено намален обем на работа,
- грижа за прво дете до неговата двегодишна возраст,
- грижа за второ дете до неговата две и пол годишна возраст,
- грижа за трето дете до неговата тригодишна возраст и
- намалена работна способност, согласно со прописите за пензиско и инвалидско осигурување, прописите за здравствено осигурување или други прописи.

(4) Во условите од ставот (3) алинеја 1 на овој член раководното лице на институцијата може да побара од вработениот да работи со неполно работно време, за што раководното лице на институцијата, по претходна согласност на вработениот, во рок од 15 дена носи решение.

(5) Во условите од ставот (3) алинеи 2, 3 и 4 на овој член вработен во јавниот сектор може да поднесе барање до раководното лице во институцијата за работа со неполно работно време, ако работи со полно, или обратно, за што раководното лице на институцијата во рок од 15 дена може да донесе решение.

(6) Во условите од ставот (3) алинеја 5 на овој член, вработен во јавниот сектор, врз основа на решение од надлежен орган, може да поднесе барање до раководното лице во институцијата за работа со неполно работно време, за што раководното лице на институцијата во рок од 15 дена носи решение.

(7) Платата, придонесите од плата, додатоците на плата, одморот и другите услови за вработениот кој работи со неполно работно време, се определуваат во однос на бројот на работни часови неделно.

ГЛАВА VI ОПШТИ ПРАВА, ДОЛЖНОСТИ И ОДГОВОРНОСТИ И ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР

Основ на правата и должностите

Член 24

(1) Општите права и должности на вработените во јавниот сектор кои произлегуваат од работниот однос се уредуваат со овој закон.

(2) Со законите и со колективните договори согласно со членот 3 став (1) од овој закон за вработените во јавниот сектор може да се регулираат и други права и должности кои произлегуваат од работниот однос.

Право на плата и надоместоци од плата

Член 25

Вработените во јавниот сектор за својата работа имаат право на плата согласно со посебните закони, општите прописи за работните односи и колективните договори.

Право на одмори и отсуства

Член 26

Вработените во јавниот сектор имаат право на одмори и отсуства од работа согласно со посебните закони, општите прописи за работните односи и колективните договори.

Право на работа во соодветни работни услови

Член 27

Вработените во јавниот сектор имаат право на обезбедени организациски, просторни и технички услови за вршење на работите и работните задачи.

Право на стручно усовршување

Член 28

(1) Вработените во јавниот сектор имаат право на континуирано стручно усовршување за што институциите носат соодветни програми.

(2) По потреба, стручното усовршување може да се спроведе и на јазиците на заедниците кои не се мнозинство во Република Македонија.

Право на заштита

Член 29

Вработените во јавниот сектор во остварувањето на правата и должностите од работниот однос имаат право да бараат заштита пред надлежниот суд, како и од друг надлежен орган во согласност со закон.

Право на заштита на вработени кои пријавиле сомневање или сознание за кривично дело или за незаконско или недозволиво постапување

Член 30

На вработените во јавниот сектор кои усно или писмено пријавиле сомневање или имаат сознание дека е извршено, или се извршува или е веројатно дека ќе се изврши кривично дело против службената должност или друго незаконито или недозволиво постапување со кое се загрозува јавниот интерес, безбедноста и одбраната, им се обезбедува заштита согласно со закон и им се гарантира анонимност и доверливост до степен и до момент до кои тој тоа го бара.

Право на мирување на работен однос

Член 31

(1) На вработените во јавниот сектор кои се именувани на јавна функција утврдена со закон, кои се упатени на работа во странство во рамките на меѓународна, техничка, просветна, здравствена, културна, научна или друг вид на соработка, односно кои се упатени на работа во дипломатско или во конзуларно претставништво, им мируваат правата и должностите од работниот однос.

(2) Вработените од ставот (1) на овој член имаат право во рок од пет работни дена по престанувањето на вршењето на функцијата, или по враќањето од странство да се вратат во институцијата од каде што заминале на работно место најмалку на исто ниво со нивото на кое биле пред да заминат на функцијата или во странство.

(3) На вработените чии брачни другари се упатени на работа во странство во рамките на меѓународна, техничка, просветна, здравствена, културна, научна или друг вид на соработка, односно кои се упатени на работа во дипломатско или во конзуларно претставништво, им мируваат правата и должностите од работниот однос.

(4) Вработените од ставот (3) на овој член имаат право во рок од пет работни дена по престанувањето на работата на нивните брачни другари во

странство да се вратат во институцијата од каде што заминале на работно место најмалку на исто ниво со нивото на кое биле пред да заминат во странство.

(5) Вработените во јавниот сектор, на нивно барање, а со согласност со функционерот кој раководи со институцијата, имаат право на неплатено отсуство во времетраење од најмногу две години, поради стручно усовршување кое не е финансирано од органот.

(6) На вработените од ставот (5) на овој член за времетраење на неплатеното отсуство, им мируваат правата од работниот однос.

(7) Доколку за времетраење на мирувањето на работниот однос на вработените од ставовите (1), (3) и (5) на овој член се променат посебните услови за нивното работно место, истите се должни да ги исполнат новите услови во рок од две години од денот на враќањето во институцијата.

Право на синдикално организирање и право на штрајк

Член 32

(1) Вработените во јавниот сектор, заради остварување на своите економски и социјални права, имаат право да се вклучат во основање, формирање и да членуваат во синдикат под услови и во постапка утврдени со закон и со актите на синдикатот.

(2) Вработените во јавниот сектор имаат право на штрајк организиран во согласност со Уставот, закон и ратификуваните меѓународни договори согласно со Уставот.

(3) При остварувањето на правото на штрајк вработените во јавниот сектор се должни да обезбедат минимум непречено извршување на функциите на институцијата и неопходно ниво на остварување на правата и интересите на граѓаните и на правните лица.

(4) Раководното лице на институцијата, согласно со закон и со колективен договор, со акт го определува начинот на извршувањето на надлежностите, односно дејностите од јавен интерес на институцијата за време на штрајк, бројот на вработени кои ќе ги извршуваат надлежностите за време на штрајк, како и начинот на обезбедување услови за правото на штрајк од ставот (3) на овој член.

Право на кандидирање на избори

Член 33

(1) Вработените во јавниот сектор имаат право да се кандидираат на парламентарни, на претседателски и на локални избори.

(2) Вработените во јавниот сектор имаат право на неплатено отсуство за време на изборната кампања за изборите од ставот (1) на овој член на кои учествуваат.

(3) Политичката определба и политичкото мислење на вработените во јавниот сектор изразени за време на неплатеното отсуство во текот на изборната кампања не смеат да влијаат на нивниот статус, на нивните права и обврски.

Должност за извршување на работите и на работните задачи

Член 34

(1) Вработените во јавниот сектор се должни да ги извршуваат работите и работните задачи опишани во актот за систематизација на работните места на институцијата.

(2) Вработените во јавниот сектор, врз основа на задолжение во писмена форма од непосредно претпоставениот, или од раководното лице на институцијата, се должни да извршуваат и работи и работни задачи кои не се содржани во описот од ставот (1) на овој член, а кои се соодветни со нивните професионални квалификации и со работните компетенции.

Должност за укажување на незаконски работни задачи

Член 35

(1) Вработените во јавниот сектор се должни да ги извршуваат работните задачи дадени од функционерот кој раководи со институцијата, односно од непосредно претпоставениот и да постапуваат по нив во согласност со Уставот, закон или друг пропис.

(2) Ако вработените сметаат дека дадената работна задача од ставот (1) на овој член не е во согласност со Уставот, со закон и со друг пропис се должни за тоа да му укажат на лицето кое им ја дало задачата.

(3) Вработените се должни да постапат по работната задача од ставот (2) на овој член дадена во писмена форма, освен ако оценат дека нејзиното извршување претставува кривично дело и веднаш за тоа писмено ќе го известат непосредно повисокиот претпоставен од оној кој им ја дал задачата, како и Државната комисија за спречување на корупција.

(4) Ако вработените не го предупредат непосредно претпоставениот дека задачата е неуставна, односно незаконита и ја извршат, тие ќе одговараат за нејзиното извршување, како и нивниот непосредно претпоставен.

(5) Вработените не можат да бидат повикани на одговорност заради даденото известување од ставот (3) на овој член.

Должност за известување за отсуство од работа

Член 36

(1) Вработените во јавниот сектор се должни да го почитуваат работното време на работодавачот.

(2) Во случај на спреченост за доаѓање на работа, вработените се должни да го известат непосредно претпоставениот, односно раководното лице на институцијата до истекот на дневното работното време на работодавачот.

(3) По исклучок од ставот (1) на овој член кога спреченоста за доаѓање на работа е настаната од виша сила, известувањето за спреченост за доаѓање на работа, вработените се должни да го достават веднаш по престанувањето на причината која го оневозможила известувањето.

Должност за постапување по барање за упатување

Член 37

(1) Во случај на вонредни околности (природни непогоди, епидемии, поплави и слично), вработените во јавниот сектор можат без нивна согласност да бидат упатени на извршување на работи и на работни задачи кај работодавачи надвор од местото на нивното живеалиште.

(2) Упатувањето од ставот (1) на овој член трае додека траат вонредните околности, но не подолго од три месеци.

(3) Во случаите на упатување на извршување на работите и на работните задачи од ставот (1) на овој член, вработените имаат право на надоместоци утврдени со општите прописи за работните односи.

Забрана за политичко дејствување на работно место

Член 38

(1) Вработените во јавниот сектор, со членството во политичка партија и со учеството во партиските активности, не смеат да го доведат во прашање вршењето на работите и на работните задачи од работното место во институцијата.

(2) Вработените при вршењето на работите и на работните задачи не смеат да ги искажуваат или да ги застапуваат своите политички и партиски уверувања.

(3) Вработените во текот на работното време не смеат директно да учествуваат во изборни активности или во други јавни настапи од таков вид.

(4) Вработениот во институцијата во која ги извршува работите и работните задачи не смее на себе да носи или да истакнува партиски симболи во работните простории и во просториите на институцијата.

Забрана за примање подароци

Член 39

(1) Вработените во јавниот сектор не смеат да примаат подароци поврзани со нивната работа со исклучок на протоколарни и повремени подароци од пониска вредност. Подароци што не ја надминуваат вредноста од 1.000 денари, или подароци добиени од иста личност чијашто вкупна вредност не надминува 3.000 денари во дадена година, се сметаат за подароци од пониска вредност. Подароци примени од страна на службени лица или од меѓународни организации, дадени за време на посети, гостувања или во други слични околности се сметаат за протоколарни подароци.

(2) Забраната и ограничувањата утврдени во ставот (1) на овој член, исто така, се однесуваат и на брачниот другар на вработениот, на лица кои живеат заедно со вработениот во вонбрачна заедница, на нивните деца, родители и на лица кои живеат во исто домаќинство.

(3) Вработените во јавниот сектор се обврзани да ги предупредат дарителите дека подароците што ја надминуваат вредноста изнесена во ставот (1) на овој член стануваат сопственост на работодавачот. Во случај дарителот да инсистира на примање на подарокот вработениот или лицата од ставот (2) на овој член се обврзани да го достават подарокот до работодавачот.

(4) Податоците за примените подароци, нивната вредност, дарителите и другите околности се внесуваат во евиденцијата на подароци. Вработените, исто така, се обврзани да ги пријават податоците што треба да се внесат во случаите од ставот (2) на овој член.

(5) Начинот на располагање со подароците од ставот (3) на овој член, начинот на управување со евиденцијата од ставот (4) на овој член и другите прашања во врска со примањето на подароци се уредува со уредба на Владата.

Одговорност за вршење на работите и на работните задачи

Член 40

(1) Вработените во јавниот сектор се лично одговорни за вршењето на работите и на работните задачи од работното место.

(2) Одговорноста на вработените од ставот (1) на овој член може да биде дисциплинска и/или материјална.

(3) Одговорноста за сторено кривично дело, односно прекршок не ја исклучува дисциплинската одговорност на вработените.

(4) Дисциплинската и/или материјалната одговорност на вработените во јавниот сектор се утврдува со закон.

Престанок на работен однос

Член 41

На вработените во јавниот сектор работниот однос им престанува со спогодба, по нивно барање, по сила на закон и во други случаи утврдени со закон и/или колективен договор.

ГЛАВА VII МОБИЛНОСТ НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР

Мобилност

Член 42

(1) Мобилноста е хоризонтално движење на вработен од едно на друго работно место во рамките на истата група на работни места, утврдена со овој закон.

(2) Мобилноста се врши преку распоредување, односно преземање на вработениот на работно место на исто ниво, односно на работно место за кое вработениот ги исполнува општите и посебните услови утврдени во актот на систематизација на работни места во институцијата во која се распоредува или се презема.

(3) Мобилноста се врши без објавување на интерен, односно јавен оглас.

Мобилност преку распоредување

Член 43

(1) Вработениот во јавниот сектор, на негово барање или по потреба на институцијата, може да биде трајно распореден на друго работно место на исто ниво, односно на работно место за кое ги исполнува општите и посебните услови пропишани во актот за систематизација, за што раководното лице на институцијата носи решение за негово распоредување во институцијата.

(2) Вработениот во јавниот сектор, на барање на друга институција, заради времено зголемен обем на работа, може да биде времено распореден на работно место за кое ги исполнува општите и посебните услови пропишани во актот за систематизација на другата институција.

(3) Распоредувањето од ставот (2) на овој член се врши по претходна писмена согласност на вработениот и на раководните лица во институциите, а решението за времено распоредување за времетраење од најмалку еден месец, а најмногу една година, го носи раководното лице во институцијата во која истиот е вработен.

(4) Работното место на кое се распоредува вработениот од ставовите (1) и (2) на овој член не смее да биде оддалечено повеќе од 50 километри од работното место на кое истиот бил вработен пред распоредувањето.

Мобилност преку преземање

Член 44

(1) Вработениот во јавниот сектор, на негово барање, по потреба на институцијата во која е вработен или по потреба на друга институција, може да биде трајно преземен на работно место на исто ниво, односно на работно место за кое ги исполнува општите и посебните услови пропишани во актот за систематизација на другата институција, ако за тоа се согласат вработениот и

раководните лица на двете институции, а по претходна согласност на Министерството за информатичко општество и администрација и органот надлежен за давање на согласност на годишниот план за вработување на институцијата во однос на буџетот.

(2) Заради потребите за мобилност на вработените во јавниот сектор, Министерството за информатичко општество и администрација подготвува и води трансфер - листи на можни преземања.

(3) Институција која се укинува, трансформира или чија надлежност се намалува е должна да поднесе листа на вработени чии работни места се укинуваат, а кои Министерството за информатичко општество и администрација ги внесува во листата од ставот (2) на овој член.

(4) Вработениот чие работно место се укинува се евидентира на листата од ставот (2) на овој член и може да биде преземен во друга институција, на работно место на исто ниво, односно на работно место за кое ги исполнува општите и посебните услови пропишани во актот за систематизација, ако за тоа се согласат вработениот и раководното лице на другата институција, а по претходна согласност на Министерството за информатичко општество и администрација и органот надлежен за давање на согласност на годишниот план за вработување на институцијата во однос на буџетот.

(5) Институцијата во која се презема вработениот од ставовите (1) и (4) на овој член не смее да биде оддалечена повеќе од 50 километри од институцијата во која истиот бил вработен пред преземањето.

(6) Ограничувањето од ставот (5) на овој член не важи доколку преземањето е на барање на вработениот.

(7) На вработениот кој нема да ја потпише понудената спогодба од ставот (4) на овој член во рок од 5 дена од датумот на кој му доставена му престанува работниот однос.

(8) Формата и содржината на листата од ставот (2) на овој член, како и начинот на водењето, начинот на пристап, како и начинот на обезбедување на одговорност за веродостојноста и безбедноста на податоците ги пропишува министерот за информатичко општество и администрација.

ГЛАВА VIII НАДЗОР НАД СПРОВЕДУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ

Надзор Член 45

(1) Надзор над спроведување на овој закон врши органот на управата надлежен за работите на државната управа.

(2) Инспекциски надзор над спроведувањето на одредбите од овој закон, како и на прописите донесени врз основа на овој закон, за вработените во јавниот сектор од член 14 став (1) алинеи 1 и 2 од овој закон врши Државниот управен инспекторат.

(3) Инспекциски надзор над спроведување на Главата IV-а од овој закон врши Државниот управен инспекторат, кој е должен еднаш годишно да изврши редовен инспекциски надзор во сите институции на јавниот сектор.”

(4) Инспекциски надзор над спроведувањето на одредбите од овој закон, како и на прописите донесени врз основа на овој закон, за вработените во јавниот сектор од член 14 став (1) алинеи 3 и 4 од овој закон врши Државниот инспекторат за труд.

ГЛАВА IX ПРЕКРШОЧНИ ОДРЕДБИ

Глоби Член 46

Глоба во износ од 7.500 до 15.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на функционерот кој раководи со институцијата, ако:

- не ја спроведе постапката за донесување на актот за систематизација или не го донесе актот за систематизација, спротивно на членот 17 од овој закон,

- не го донесе годишниот план за вработувања или спроведе постапка за вработување без годишен план, спротивно на членот 20-а став (1) од овој закон,

- не внесе точни податоци за тековната состојбата на пополнетост на работните места и планираните пензионирања, спротивно на членот 20-а став (2) алинеја 1 и 2 од овој закон,

- не ја спроведе постапката за донесување на годишниот план за вработувања, спротивно на член 20-б од овој закон,

- не достави извештаи за реализација на годишниот план за вработувања, или во извештаите внесе лажни податоци спротивно на членот 20-в ставови (1) и (2) од овој закон,

- не изврши избор во согласност со планот, спротивно на член 20-д од овој закон,

- вработувањето на определено време заради замена на привремено отсутен вработен, кој е отсутен повеќе од еден месец, трае подолго од рокот утврден во членот 22 став (2) од овој закон,

- вработувањето на определено време заради привремено зголемен обем на работа, сезонска работа, односно непредвидливи краткотрајни активности што се јавуваат во вршењето на претежната дејност на работодавачот, трае подолго од рокот утврден во членот 22 став (3) од овој закон,

- вработувањето на определено време заради работа на проект, трае додека трае проектот, но не подолго од рокот утврден во членот 22 став (4) од овој закон,

- вработувањето на определено време заради извршување на работни задачи на посебни советници трае подолго од рокот утврден во членот 22 став (5) од овој закон,

- повеќе од два пати годишно вработи лица преку упатување од службата надлежна за посредување при вработување или вкупниот број на вработени лица преку упатување од службата надлежна за посредување при вработување е поголем од 5% од бројот на сите вработени во институцијата, спротивно на членот 22 став (10) од овој закон и

- склучи договор за отстапување на вработен со Агенцијата за привремени вработувања, подолго од една година со ист вработен во истата институција, спротивно на членот 22 став (11) од овој закон.

ГЛАВА X ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Водење на Каталогот

Член 47

Министерството за информатичко општество и администрација ќе го воспостави Каталогот на работни места во јавниот сектор најдоцна девет месеци од денот на влегувањето во сила на овој закон.

Воспоставување на Регистарот

Член 48

Министерството за информатичко општество и администрација ќе го воспостави Регистарот за вработени во јавниот сектор во рок од една година од денот на започнувањето со примената на овој закон.

Усогласување на законите

Член 49

Законите кои уредуваат прашања кои се предмет на уредување на овој закон, ќе се усогласат со одредбите од овој закон најдоцна девет месеци од денот на влегувањето во сила на овој закон.

Усогласување на актите за внатрешна организација и актите за систематизација на работните места

Член 50

Институциите од јавниот сектор, актите за внатрешна организација и актите за систематизација на работните места ќе ги усогласат со одредбите од овој закон најдоцна до денот на започнувањето со примената на овој закон.

Донесување на подзаконските акти

Член 51

Подзаконските акти предвидени со овој закон ќе се донесат во рок од шест месеци од денот на влегувањето во сила на овој закон.

Методологија за планирање на вработувања и годишни планови за вработување

Член 52

(1) Методологијата за планирање на вработувања во јавен сектор ќе се донесе во рок од шест месеци од денот на влегувањето во сила на овој закон.

(2) Годишните планови за вработување институциите ќе ги донесат во рок од девет месеци од денот на влегувањето во сила на овој закон.

Влегување во сила

Член 53

Овој закон влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“, а ќе започне да се применува по истекот на една година од денот на неговото влегување во сила.

ОДРЕДБИ ОД ДРУГ ЗАКОН

Законот за изменување и дополнување на Законот за вработените во јавниот сектор (“Службен весник на Република Македонија” бр.199/2014):

Член 8

Актите за спроведување на овој закон ќе се донесат до денот на отпочнување со примена на овој закон.

Член 9

(1) Член 17 став (5) од овој закон ќе отпочне да се применува од 2019 година.

(2) До истекување на рокот од став (1) на овој член, во актот за систематизација на работни места на институцијата, може да бидат систематизирани најмногу 50% за 2015 година, 40% за 2016 година, 30% за 2017 година и 20% за 2018 година, повеќе работни места од работните места за кои се обезбедени финансиски средства за плати и надоместоци во буџетот на институцијата за соодветната година.

Член 10

(1) Вработените кои до денот на отпочнување со примена на овој закон, се распоредени на работни места за кои не го исполнуваат посебниот услов за стручни квалификации во однос на видот и степенот на образованието за нивото на работно место на кое се распоредени, а кој е утврден во посебните закони, колективни договори или актите за систематизација, се должни да го исполнат условот во рок од седум години од денот на отпочнување со примена на овој закон, освен ако со посебните закони не е поинаку уредено.

(2) Вработените кои нема да го исполнат посебниот услов во рокот утврден во став (1) на овој член, најдоцна до 1 Март 2022 година ќе бидат распоредени на работни места за кои го исполнуваат условот.

(3) Ставот (1) на овој член не важи за вработените кои ќе остварат право на пензија во рок од десет години од денот на отпочнување со примена на овој закон.

Член 11

(1) Годишните планови за вработување за 2015 година институциите ќе ги изготват согласно Методологијата од член 5 став (3) на овој закон, а во рамките на средствата предвидени за плати и придонеси во буџетот на институцијата за 2015 година и најдоцна до 31 јануари 2015 година ќе ги достават на мислење до Министерството за информатичко општество и администрација, кое е должно да даде мислење во рок од 20 дена од приемот, во спротивно се смета дека е дадено позитивно мислење.

(2) Во случај кога се работи за орган на државна управа институциите се должни плановите за 2015 година да ги изготват и да ги достават на претходна согласност до Секретаријатот за спроведување на рамковниот договор најдоцна до 31 јануари, кој е должен да даде согласност односно забелешки во рок од 20 дена од денот на приемот, во спротивно се смета дека согласноста е

дадена.

(3) Во случаите од ставот (2) на овој член по добивањето на согласноста, односно по усогласувањето на планот со забелешките од Секретаријатот за спроведување на рамковниот договор, а најдоцна до 20 февруари 2015 година, органите на државната управа се должни да ги достават плановите до Министерството за информатичко општество и администрација, кое е должно да даде мислење во рок од 20 дена од приемот, во спротивно се смета дека е дадено позитивно мислење.

(4) Во 2015 година, јавен оглас за вработување може да биде објавен само по добиено позитивно мислење за годишниот план од Министерството за информатичко општество и администрација, и по претходно известување за обезбедени финансиски средства за вработување на тоа работно место од Министерството за финансии, односно од органот надлежен за издавање на финансиска согласност за вработување, доколку е утврден со овој или друг закон или со акт на институцијата.

Член 12

Членот 11 ќе отпочне да се применува со денот на влегување во сила на Методологијата за планирање на вработувањата во јавниот сектор согласно со начелото за соодветна и правична застапеност.

Член 13

Овој закон влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“, а ќе отпочне да се применува со денот на отпочнување со примена на Законот за вработените во јавниот сектор („Службен весник на Република Македонија“ број 27/2014).

