**РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**П Р Е Д Л О Г Н А З А К О Н**

**З А И З М Е Н У В А Њ Е И Д О П О Л Н У В А Њ Е**

**Н А**

**З А К О Н О Т З А В Н А Т Р Е Ш Н И Р А Б О Т И**

**Скопје, ноември 2023 година**

**ВОВЕД**

**I.ОЦЕНКА НА СОСТОЈБИТЕ ВО ОБЛАСТА ШТО ТРЕБА ДА СЕ УРЕДИ СО ЗАКОНОТ И ПРИЧИНИ ЗА ДОНЕСУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ**

Со Законот за внатрешни работи (,,Службен весник на РепубликаМакедонија” бр. 42/14, 116/14, 33/15, 5/16, 127/16, 142/16, 190/16, 21/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 108/19, 275/19, 110/21 и 89/22) нормативно-правно се уредуваат организацијата и надлежноста на Министерството за внатрешни работи, внатрешните работи, категориите, статусот и посебните должности и овластувања на работниците во Министерството, контролата на вршењето на работите на Министерството, правата и обврските од работен однос на работниците во Министерството, должностите на работниците во Министерството, материјалната одговорност, односно надоместокот на штета и дисциплинската одговорност на работниците во Министерството.

Со Предлогот на закон за изменување и дополнување на Законот за внатрешни работи се врши ревидирање на конкретни одредби од Законот за внатрешни работи согласно стратешките определби на Министерството за внатрешни работи во функција на имплементација стратешки документи во конкретни области, донесени за периодот 2023 -2025 година.

Имено, како резултат на долгогодишната успешна соработка со Мисијата на ОБСЕ во Скопје, Министерството донесе повеќе стратешки документи во различни области, чија имплементација претставува комплексен и долгорочен процес. За таа цел, во текот на 2022 година, донесен е посебен документ именуван како Стратешки определби на Министерството за внатрешни работи во функција на имплементација на стратегии и документи донесени во соработка и со поддршка на Мисијата на ОБСЕ во Скопје, за периодот 2023-2025 година, во кој се содржани генералните правци во кои оваа институција ќе развива одделни сегменти содржани во стратешките документи, согласно степенот на приоритет и можностите за нивна ефикасна имплементација.

Стратегијата за управување со човечки ресурси 2020-2022 година, во која е дефиниран стратешки фокус на управувањето со човечките ресурси во Министерството за внатрешни работи, има за цел развој на институционалните капацитети и соработка, преку зајакнување на компетенциите и одговорностите на работниците, воспоставување соодветни инструменти за објективна и транспарентна селекција базирана на компетенции, континуирана обука, развој и професионален напредок на работниците.

Моделот за воспоставување на Мерит систем во кариерното унапредување – како еден од стратешките приоритети на Министерството, претставува комплексен и сложен процес кој опфаќа обезбедување формално-правна основа и утврдување соодветна методологија за негово спроведување од аспект на информатичко-телекомуникациска поддршка, обука на работниците и финансиски импликации неопходни за реализација на новиот модел.

Реализацијата на целокупниот процес и воспоставувањето на моделот на Мерит систем во Министерството се планира со долгорочна временска динамика.

Во меѓувреме, имајќи ги предвид приоритетите содржани како индикативни активности во различни сегменти содржани во Стратегијата за управување со човечки ресурси 2020-2022, Министерството одлучи да развие два конкретни модули во областа на управувањето со човечки ресурси, како релевантни сегменти од целокупниот Мерит систем во сферата на кариерен развој и обука:

1. развивање модалитет на кариерен развој преку унапредување на работниците од една на друга работна позиција, на начин и во постапка што ќе овозможи соодветно вреднување на компетенциите на работникот во процесот на негово движење во службата – како појдовна основа и еден од сегментите на Мерит системот, до неговото целосно воспоставување и

2. унапредување на сегментот на обуките, преку соодветно уредување на прашањата поврзани со видовите на обуки од една страна, зголемување на значењето на обуката преку соодветно подигнување на нивото на овој сегмент како услов за одредени видови унапредувања на работниците како соодветен услов за унапредување во кариерниот развој на работниците во Министерството.

Министерството за внатрешни работи преку континуирани активности ги потврдува своите заложби за имплементација на стратешките приоритети, фокусирајќи го тежиштето на преземање чекори со кои дел од приоритетите се усвоени преку утврдување и на концепти кои се очекува да овозможат надминување на детектираните слабости и унапредување на функциите на Министерството во оваа област.

Во тој контекст, прифаќањето и практичното имплементирање на сетот препораки во областа на ревизијата и воспоставувањето на нов систем на спроведување дисциплински постапки во Министерството, подразбира конкретни активности и комплексни процеси во Министерството во правец на целосно реализирање на стратешките приоритети во оваа област.За таа цел, еден од од сегментите кој претставува значаен предуслов за воспоставување и ефикасно функционирање на новиот организациски облик за спроведување на дисциплински постапки е соодветно усогласување, ревидирање и унапредување на релевантната правна регулатива, кој во одреден дел подразбира и соодветни интервенции во Законот за внатрешни работи.

Дополнително, согласно стратешките определби кои се однесуваат на сегментот на обука, покрај утврдувањето на годишен календар на континуирана обука, предвидена е изработка на Каталог на обуки базирани на работни компетенции на ниво на Министерство за внатрешни работи, чија операционализација имплицира соодветно нормативно уредување и поимно определување во законски рамки.

Наведените сегменти се соодветно нормирани и преточени во конкретни законски решенија во законот чие донесување се предлага, со чија операционализација ќе се овозможи реализација на стратешките приоритети на Министерството во посочените области.

Воедно, со предложениот закон за врши и подобрување на одредени решенија во насока на подобрување на функционирањето на определени процеси во Министерството кои се регулираат со Законот за внатрешни работи, како и содржинско и нормативно-правно унапредување на предвидените законски решенија со цел нивна доследна практична имплементација.

**II. ЦЕЛИ, НАЧЕЛА И ОСНОВНИ РЕШЕНИЈА**

Предлогот на закон за изменување и дополнување на Законот за внатрешни работи се заснова врз истите начела врз кои е заснован Законот за внатрешни работи.

**III. ОЦЕНА НА ФИНАНСИСКИТЕ ПОСЛЕДИЦИ ОД ПРЕДЛОГОТ НА ЗАКОНОТ ВРЗ БУЏЕТОТ И ДРУГИТЕ ЈАВНИ ФИНАНСИСКИ СРЕДСТВА**

Спроведувањето на овој закон не предизвикува финансиски импликации врз Буџетот на Република Северна Македонија односно финансиските средства неопходни за имплементација на предложените законски решенија ќе бидат обезбедени во рамки на Буџетот на Министерството за внатрешни работи.

**IV. ОЦЕНА НА ФИНАНСИСКИТЕ СРЕДСТВА ПОТРЕБНИ ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ, НАЧИНОТ НА НИВНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ, ПОДАТОЦИ ЗА ТОА ДАЛИ СПРОВЕДУВАЊЕТО НА ЗАКОНОТ ПОВЛЕКУВА МАТЕРИЈАЛНИ ОБВРСКИ ЗА ОДДЕЛНИ СУБЈЕКТИ**

За спроведување на овој закон, не се потребни дополнителни финансиски средства за буџетските корисници од Буџетот на Република Северна Македонија.

**ПРЕДЛОГ НА ЗАКОН**

**ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА**

**ЗАКОНОТ ЗА ВНАТРЕШНИ РАБОТИ**

**Член 1**

Во Законот за внатрешни работи (,,Службен весник на Република Македонија“ број 42/14, 116/14, 33/15, 5/16, 127/16, 142/16, 190/16, и 21/18) и ,,Службен весник на Република Северна Македонија“ број 108/19, 275/19, 110/21 и 89/22), во член 3 точката 11 се менува и гласи:

,,11.,,Ментор“ е работник во Министерството распореден на работно место на повисоко ниво или по исклучок – на исто ниво во однос на работното место на кое е распореден работникот кого го менторира, кој завршил обука за ментор и со решение на министерот за внатрешни работи (во натамошниот текст: министерот) е назначен за ментор за:

* обучување приправник во Министерството;

- обучување работник за самостојно вршење на работите за одредено работно место во Министерството и

* обучување работник со цел подобрување на ефектот, како една од мерките во постапката за подобрување на ефектот на работниците што се спроведува согласно одредбите од овој закон.“.

**Член 2**

Во член 51 во ставот (2) по алинејата 3 се додава нова алинеја 4, која гласи:

,,- видот на безбедносен сертификат за пристап до информации класифицирани со соодветен степен на класификација согласно закон, доколку е утврдена потреба согласно описот и пописот на работни задачи на работното место;“

**Член 3**

Во член 76 по ставот (1) се додава нов став (2), кој гласи:

,,(2) Селекција за избор на лица за засновање на работен однос без јавен оглас се врши од лица што доставиле кратка биографија и мотивациско писмо за вработување во Министерството по писмен пат или по електронски пат на посебна апликација креирана за таа цел, на веб страницата на Министерството.“

Ставовите (2), (3) и (4) стануваат ставови (3), (4) и (5).

**Член 4**

Насловот на член 80 се менува и гласи:

**„Право и обврска за обука“**

**Член 5**

По членот 80 се додава нов член 80-а, кој гласи:

**,,Информирање на работниците за обука за професионален развој**

**Член 80-а**

Секој работник во Министерството има право да биде информиран за можностите за обука за професионален кариерен развој (обука за раководење, стручни обуки за конкретни области согласно Каталогот на обуки во Министерството и сл.).“

**Член 6**

Во член 81 по ставот (1) се додава нов став (2), кој гласи:

,,(2) Во случаите кога се спроведува обука од ставот (1) алинеи 1 и 3 на овој член, доколку работните задачи утврдени за работното место е предвидено да ги врши работник со статус на полициски службеник, најмалку еден месец од обуката се спроведува во Центарот, заради стекнување соодветни компетенции за примена на полициски овластувања и употреба на средства за присилба и огнено оружје согласно закон.“

**Член 7**

По членот 81 се додава нов член 81-а, кој гласи:

**,,Начин на спроведување на обука**

**Член 81-а**

Обуката во Министерството може да се спроведе со физичко присуство, електронски (online обука) или комбинирано (хибридна обука).“

**Член 8**

Во член 86 во ставот (1) по зборот ,,Ментор“ се додаваат зборовите ,,по правило“.

По ставот (1) се додава нов став (2), кој гласи:

,,(2) По исклучок од ставот (1) на овој член, ментор може да биде и работник кој е распореден на работно место на исто ниво со нивото на работното место на кое е распореден работникот кој се менторира.“

Ставот (2) станува став (3).

**Член 9**

Во член 87 во алинејата 1 сврзникот ,,и“ на крајот на реченицата се заменува со точка и запирка.

Во алинејата 2 точката на крајот на реченицата се заменува со сврзникот „и“ и се додава нова алинеја која гласи:

„- работник со цел подобрување на ефектот, како една од мерките во постапката за подобрување на ефектот на работниците што се спроведува согласно одредбите од овој закон.“.

**Член 10**

Насловот на членот 88 и членот 88 се бришат.

**Член 11**

Во член 90 по ставот (1) се додава нов став (2), кој гласи:

„(2) Покрај обуките од ставот (1) на овој член, Центарот спроведува обуки за раководење и друг вид стручни обуки согласно Каталогот на обуки во Министерството.“

Во ставот (2) кој станува став (3), зборовите ,,ставот (1)“ се заменуваат со зборовите ,,ставовите (1) и (2)“.

**Член 12**

Во член 107 став (1) во алинејата 3 точката и запирката на крајот на реченицата се заменува со сврзникот „и“.

Во алинејата 4 по зборот „распоредување“ се става точка, а зборовите до крајот на реченицата се бришат.

Алинејата 5 се брише.

**Член 13**

Насловот на членот 108 и членот 108 се менуваат и гласат:

**,,Распоредување по потреба на Министерството од времен карактер**

**Член 108**

(1) По потреба на Министерството, распоредување на работник на друго работно место може да биде и од времен карактер, заради:

- пополнување на упразнето работно место или

- пополнување на слободно работно место.

(2) Распоредувањето во случаите од ставот (1) алинеја 1 на овој член, се врши за временскиот период во кој работното место е упразнето.

(3) Распоредувањето во случаите од ставот (1) алинеја 2 на овој член, може да трае најмногу шест месеци од денот на распоредување на работникот во текот на една календарска година.

(4) При распоредувањето од ставот (1) на овој член, треба да бидат исполнети условите предвидени во членот 107 став (1) од овој закон.

(5) При распоредувањето од ставот (1) на овој член, работникот ја задржува основната плата утврдена за работното место од кое се распоредува, доколку истата за него е поповолна.

(6) По исклучок од ставовите (2) и (3) на овој член, на работно место од кое е упатен полициски службеник на работа во истражен центар на јавното обвинителство, распоредувањето од ставот (1) на овој член, може да трае за временски период за кој е извршено упатувањето.

(7) Покрај распоредувањето од ставовите (1) и (6) на овој член, распоредување на друго работно место се врши на работник кој е овластен да носи службено огнено оружје, ако на работникот времено му е одземено оружјето со муницијата согласно закон.

(8) Работникот од ставот (7) на овој член, се распоредува на соодветно работно место во Министерството без овластување за носење и употреба на службено оружје.

(9) Распоредувањето од ставот (7) на овој член, трае до правосилноста на одлуката донесена во кривична, прекршочна или граѓанска постапка.

(10) По исклучок од член 106 став (1) од овој закон, транспарентноста на постапката не се однесува на распоредувањето од ставовите (1), (6), (7) и (8) на овој член.“

**Член 14**

Во член 112 по ставот (3) се додава нов став (4), кој гласи:

„(4) Покрај распоредувањето од ставот (1) на овој член, работникот се распоредува и согласно решение за изречена дисциплинска мерка: распоредување на работно место во едно ниво пониско од нивото на работното место на кое дотогаш работел, согласно Класификацијата на работни места.“

**Член 15**

По членот 112 се додава нов член 112-а, кој гласи:

**,,Распоредување во случаи на непоседување безбедносен сертификат**

**Член 112-а**

(1) Во случај кога на работник му е одземен, не му е издаден или не му е продолжена важноста на издадениот безбедносниот сертификат предвиден за работното место на кое работникот е распореден:

- работникот продолжува да ги врши работните задачи утврдени за работното место на кое е распореден, без право на пристап до информации кои се класифицирани со соодветен степен на класификација согласно закон и

- работникот поднесува барање за издавање на безбедносен сертификат со понизок степен на класификација согласно закон, во рок од 30 дена од денот на добивање на решението за одземање на сертификатот односно од денот на добивање на известувањето дека безбедносен сертификат не може да се издаде односно дека не може да се продолжи важноста на издадениот сертификат.

(2) Во случаите кога работникот нема да поднесе барање согласно ставот (1) алинеја 2 на овој член или по поднесеното барање не му се издаде односно не се продолжи важноста на издадениот безбедносен сертификат, на работникот му се прекинува договорот за вработување согласно одредбите од овој закон.

(3) Доколку по поднесеното барање од ставот (1) алинеја 2 на овој член, на работникот му се издаде безбедносен сертификат за пристап до класифицирани информации со понизок степен на класификација, работникот се распоредува на работно место за кое е предвиден таков вид на безбедносен сертификат, доколку се исполнети условите од членот 107 алинеи 1, 2 и 4 од овој закон и работното место е соодветно на видот и степенот на образование на работникот кој се распоредува.

(4) По исклучок од ставот (1) алинеја 2 на овој член, кога на работникот му е одземен или не му е издаден односно не му е продолжена важноста на издадениот безбедносен сертификат за пристап до класифицирани информации со степен на класификација ,,ДОВЕРЛИВО“, работникот не поднесува барање за издавање на безбедносен сертификат со понизок степен и истиот се распоредува на работно место за кое во актот за систематизација на работните места се предвидува пристап до класифицирани информации со степен на класификација ,,ИНТЕРНО“ или на работно место за кое не е утврдена потреба од поседување на соодветен безбедносен сертификат за пристап до класифицирани информации. При распоредувањето на работникот треба да бидат исполнети условите од членот 107 алинеи 1, 2 и 4 од овој закон и работното место да биде соодветно на видот и степенот на образование на работникот кој се распоредува.

(5) Доколку работникот одбие да биде распореден на работно место согласно ставовите (3) и (4) на овој член, му се прекинува договорот за вработување.“

**Член 16**

Насловот на членот 113 се менува и гласи:

**,,Распоредување на работник по потреба на Министерството надвор од местото на неговото живеалиште“**

**Член 17**

Во член 113 во ставот (1) зборовите „алинеи 2, 3, 4 и 5“ се заменуваат со зборовите „алинеи 2, 3 и 4“.

**Член 18**

Насловот на членот 117 и членот 117 се бришат.

**Член 19**

Во член 120 во ставот (2) по зборовите ,,работни места“ се додаваат зборовите „во организациските единици за потребите на Министерството и“.

**Член 20**

Во член 126 во воведната реченица зборовите ,,алинеја 2“ се бришат.

Во алинејата 3 по зборовите „особено се истакнува“ запирката се заменува со сврзникот „или“, а зборовите „или “задоволува““ се бришат.

Алинејата 4 се брише.

Во алинејата 7 сврзникот „и“ на крајот на реченицата се заменува со точка.

Алинејата 8 се брише.

По ставот (1) се додава нов став (2), кој гласи:

„(2) Работникот кој за првпат се унапредува на раководно работно место во категоријата ,,Б“ или ,,В“ согласно Класификацијата на работните места, покрај условите од ставот (1) на овој член, задолжително треба да има завршено и обука за раководење, која се спроведува согласно одредбите од овој закон.“

**Член 21**

По членот 126 се додава нов член 126-а, кој гласи:

**,,Унапредување по потреба на Министерството од времен карактер**

**Член 126-а**

(1) По потреба на Министерството во исклучителни случаи заради редовно и непречено функционирање на организациската единица, може да се врши времено унапредување на работник, кога е неопходно:

- пополнување на упразнето работно место или

- пополнување на слободно работно место.

(2) Унапредувањето во случаите од ставот (1) алинеја 1 на овој член, се врши за временскиот период во кој работното место е упразнето.

(3) Унапредувањето во случаите од ставот (1) алинеја 2 на овој член, може да трае најмногу шест месеци од денот на унапредување на работникот во текот на една календарска година*.*

(4) При унапредувањето од ставот (1) на овој член, треба да бидат исполнети условите предвидени во членот 126 став (1) од овој закон.

(5) При унапредувањето од ставот (1) на овој член, работникот ја задржува основната плата утврдена за работното место од кое се унапредува, доколку истата за него е поповолна.

(6) По исклучок од член 120 став (1) од овој закон, транспарентноста на постапката не се однесува на унапредувањето од ставот (1) на овој член.“

**Член 22**

По членот 128 се додава нов член 128-а, кој гласи:

„**Интервју и тестирање во постапката за распоредување односно унапредување**

**Член 128 -а**

(1) Во процесот на селекција при распоредување и унапредување во транспарентна постапка, комисиите од членот 128 од овој закон, задолжително спроведуваат интервју со работниците кои ги исполнуваат условите согласно одредбите од овој закон.

(2) Во постапката за унапредување на работници во случаите на прво унапредување на работникот на раководно работно место во категоријата ,,Б“ или ,,В“ согласно Класификацијата на работните места, задолжително се спроведува писмено тестирање за раководење. Писмениот тест за раководење има елиминаторен карактер во процесот на селекција.

(3) Во постапките за распоредување односно унапредување на работници во ниво 1 во категориите ,,Д“ и ,,Ѓ“ согласно Класификацијата на работните места, задолжително се спроведува писмено тестирање за познавање на областа согласно Каталогот на обуки во Министерството во која спаѓаат работните задачи утврдени за работното место на кое работникот се распоредува односно унапредува. Стручниот писмен тест има елиминаторен карактер во процесот на селекција.“

**Член 23**

Во член 154 во ставот (2) по зборот „единица“ се додаваат зборовите ,,во Министерството“ и зборовите до крајот на реченицата се бришат.

**Член 24**

Во членот 171 по алинејата 2 се додаваат три нови алинеи 3, 4 и 5, кои гласат:

,,- работникот не поднесе барање за издавање на безбедносен сертификат согласно членот 112-а став (1) алинеја 2 од овој закон;

-по поднесено барање согласно членот 112-а став (1) алинеја 2 од овој закон, на работникот не му се издаде односно не му се продолжи важноста на издадениот безбедносен сертификат;

- работникот одбие да биде распореден согласно членот 112-а ставови (3) и (4) од овој закон;“.

**Член 25**

По членот 190 се додава нов член 190-а, кој гласи:

**,,Дисциплинска мерка за повеќекратна дисциплинска одговорност**

**Член 190-а**

Во случај кога против работник се води дисциплинска постапка за кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски, доколку во таа постапка се утврди дисциплинска одговорност за работникот согласно одредбите од овој закон, а на тој работник и претходно му биле изречени две дисциплински мерки во одделни дисциплински постапки, може да му се изрече дисциплинска мерка согласно член 190 од овој закон, доколку не поминале повеќе од 12 месеци сметано од денот на изрекувањето на првата дисциплинска мерка.“

**Член 26**

Во член 195 ставот (2) се брише.

Ставот (3) станува став (2).

**Член 27**

Подзаконските акти донесени согласно Законот за внатрешни работи (,,Службен весник на РМ“ бр.42/14, 116/14, 33/15, 33/15, 5/16, 142/16, 127/16, 190/16, 21/18, 108/19, 275/19, 110/21 и 89/22) ќе се усогласат со овој закон во рок од девет месеци од денот на влегувањето во сила на овој закон.

**Член 28**

Одредбата на членот 20 став (6) со кој се додава нов став (2) во членот 126 и одредбата на членот 22 со кој се додава нов член 128-а став (2) нема да се применуваат во постапките за унапредување на работниците кои до денот на влегување во сила на овој закон се распоредени на работни места од категориите „Б“ и „В“ согласно Класификацијата на работните места во Министерството.

**Член 29**

Овој закон влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Северна Македонија“, освен одредбите на членовите 2, 3, 5, 6, 11, 15, 20, 22 и 24 од овој закон, кои ќе отпочнат да се применуваат по девет месеци од денот на влегувањето во сила на овој закон.

**О Б Р А З Л О Ж Е Н И Е**

**I. ОБЈАСНУВАЊЕ НА СОДРЖИНАТА НА ОДРЕДБИТЕ ОД ПРЕДЛОГОТ НА ЗАКОНОТ**

Со Законот за внатрешни работи (,,Службен весник на РепубликаМакедонија” бр. 42/14, 116/14, 33/15, 5/16, 127/16, 142/16, 190/16, 21/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 108/19, 275/19 и 110/21) нормативно-правно се уредуваат организацијата и надлежноста на Министерството за внатрешни работи, внатрешните работи, категориите, статусот и посебните должности и овластувања на работниците во Министерството, контролата на вршењето на работите на Министерството, правата и обврските од работен однос на работниците во Министерството, должностите на работниците во Министерството, материјалната одговорност, односно надоместокот на штета и дисциплинската одговорност на работниците во Министерството.

Во текот на 2022 година, Министерството за внатрешни работи донесе документ именуван како ,,Стратешки определби на Министерството за внатрешни работи за имплементација на стратешки документи донесени во соработка и со поддршка на Мисијата на ОБСЕ во Скопје, за периодот 2023-2025 година“, кој претставува сублимат на конкретни сегменти односно области за кои Министерството има донесено повеќе стратегии чија имплементација претставува комплексен и долгорочен процес. За таа цел, со наведените Стратешки определби се утврдија генералните правци во кои оваа институција ќе развива одделни сегменти содржани во стратешките документи, согласно степенот на приоритет и можностите за нивна ефикасна имплементација.

Конкретно, со донесената Стратегијата за управување со човечки ресурси 2020-2022 година, е дефиниран генерален, стратешки фокус на управувањето со човечките ресурси во Министерството за внатрешни работи и истата има за цел развој на институционалните капацитети и соработка, преку зајакнување на компетенциите и одговорностите на работниците, воспоставување соодветни инструменти за објективна и транспарентна селекција базирана на компетенции, континуирана обука, развој и професионален напредок на работниците. Во тој контекст, оценка на Министерството (базирана врз објективни критериуми и соодветна проценка на ризици), е дека развивањето на ткн. модел на Мерит систем во кариерното унапредување на работниците – како еден од стратешките приоритети на Министерството, претставува комплексен и сложен процес кој опфаќа обезбедување формално-правна основа и утврдување соодветна методологија за негово спроведување од аспект на информатичко-телекомуникациска поддршка, обука на работниците и финансиски импликации неопходни за реализација на новиот модел. Оттука, реализацијата на целокупниот процес и целосното воспоставување на моделот на Мерит систем во Министерството се планира со долгорочна временска динамика. За таа цел, во функција на етапно отпочнување на овој процес, имајќи ги предвид приоритетите содржани како индикативни активности во различни сегменти содржани во Стратегијата за управување со човечки ресурси 2020-2022, Министерството одлучи најнапред да развие два конкретни модули во областа на управувањето со човечки ресурси, како релевантни сегменти од целокупниот Мерит систем во сферата на кариерен развој и обука:

1. развивање модалитет на кариерен развој преку унапредување на работниците од една на друга работна позиција, на начин и во постапка што ќе овозможи соодветно вреднување на компетенциите на работникот во процесот на негово движење во службата – како појдовна основа и еден од сегментите на Мерит системот, до неговото целосно воспоставување и

2. унапредување на сегментот на обуките, преку соодветно уредување на прашањата поврзани со видовите на обуки од една страна, зголемување на значењето на обуката преку соодветно подигнување на нивото на овој сегмент како услов за одредени видови унапредувања на работниците како соодветен услов за унапредување во кариерниот развој на работниците во Министерството.

Во функција на наведеното, со предложените измени на Законот за внатрешни работи се предвидува интервенција во законските одредби во делот на кариерен развој и обука на работниците на Министерството, како своевидна потврда на заложбите на Министерството за внатрешни работи за имплементација на стратешките приоритети и утврдување на концепти кои се очекува да овозможат надминување на детектираните слабости и унапредување на функциите на Министерството во оваа област.

Конкретно, со предложениот закон се предвидува ревидирање на одредбата на членот 126 во кој е уредено унапредувањето на работниците во Министерството, на начин што во рамки на условите утврдени за унапредување, меѓу другите се предвидува и задолжителна обука за раководење, која работниците треба да ја имаат поминато согласно одредбите за професонален развој односно за која работникот самоиницијативно и во согласност со планираниот личен кариерен развој ја поминува во Центарот за обука. Наведениот услов се бара во случаите на прво унапредување на работници во категориите Б и В односно на раководни работни места согласно Класификацијата на работни места во Министерството. Предложеното решение е во корелација со одредбите кои се врши унапредување на законската рамка во делот на обуката, што имплицира и дополнителни интервенции во условите за унапредување утврдени во наведениот член (член 20 од предлогот).

Во контекст на унапредувањето, предложениот закон предвидува нова одредба со која ќе се уреди унапредувањето на работниците во Министерството од времен карактер, имајќи ја предвид актуелната одредба со која се предвидува распоредување од времен карактер, под точно определени услови и начин. Имено, согласно предложениот член 126-а, унапредување од времен карактер се врши по потреба на Министерството, во исклучителни случаи, заради редовно и непречено функционирање на организациската единица, кога е неопходно: пополнување на упразнето работно место (за временскиот период во кој работното место е упразнето) или пополнување на слободно работно место (што може да трае најмногу шест месеци од денот на унапредување на работникот во текот на една календарска година). При времено унапредување предвидено е да бидат исполнети условите предвидени во членот 126 став (1) од законот, а во случаите на времено унапредување, работникот ја задржува основната плата утврдена за работното место од кое се унапредува, доколку истата за него е поповолна.

Во контекст на операционализација на сегментот на кариерен развој на работниците во Мнистерството, покрај дополнителниот услов што се однесува на конкретна обука што работниците задолжително треба да ја поминат пред нивното прво унапредување во раководно работно место, со членот 22 од предложениот закон, се предвидуваат одредени задолжителни фази – интервју и тестирање во постапката за распоредување односно унапредување. Конкретно, со новиот член 128-а, се предлага во процесот на селекција при распоредување и унапредување во транспарентна постапка, комисиите за распоредување и унапредување, задолжително да спроведат интервју со работниците кои ги исполнуваат условите согласно одредбите од законот. Дополнително, во постапката за унапредување на работници во случаите на прво унапредување на работникот на раководно работно место во категоријата Б или В согласно Класификацијата на работните места, задолжително се спроведува писмено тестирање за раководење. Во овие рамки, писмениот тест за раководење има елиминаторен карактер во процесот на селекција. Во истиот контекст, во постапките за распоредување односно унапредување на работници во ниво 1 во категориите Д и Ѓ согласно Класификацијата на работните места, предвидено е задолжително да се спроведе писмено тестирање за познавање на областа согласно Каталогот на обуки во Министерството за внатрешни работи во која спаѓаат работните задачи утврдени за работното место на кое работникот се распоредува односно унапредува. Стручниот писмен тест спроведен во оваа постапка, има елиминаторен карактер во процесот на селекција.

Наведените одредби го отсликуваат предложеното законско решение за професонален кариерен развој на работниците, што се однесува на дополнителните услови и начин на спроведување на постапката за селекција во постапките за распоредување и унапредување на работниците. Меѓутоа, предложените решенија се неминовно поврзни и имплицираат соодветно ревидирање на одредбите со кои се уредува обуката на работниците во Министерството. Имено, согласно стратешките определби кои се однесуваат на сегментот на обука, покрај утврдувањето на Годишен календар на континуирана обука, предвидена е изработка на Каталог на обуки во Министерството за внатрешни работи - базирани на работни компетенции на ниво на Министерство за внатрешни работи, чија операционализација имплицира соодветно нормативно уредување и поимно определување во законски рамки. За таа цел, предвидена е посебна одредба со која се уредува правото на информирање на работниците а обука за професионален развој што подразбира дека секој работник во Министерството има право да биде информиран за можностите за обука за професионален кариерен развој (обука за раководење, стручни обуки за конкретни области согласно Каталогот на обуки и сл.) (член 5 од предложениот закон).

Во овие рамки, согласно заложбите за унапредување на конкретни видови на обука, со членот 11 од предложениот закон, се врши дополнување на членот 90, со кој се уредуваат обуките што ги спроведува Центарот за обука, на начин што покрај предвидените обуки (обука на работник кој за првпат заснова работен однос во Министерството - обука на приправник, основна обука за полицаец, обука заради оспособување на работник за самостојно вршење на работите на одредено работно место и континуирана обука), се предвидува дека Центарот спроведува обуки за раководење и друг вид стручни обуки согласно Каталогот на обуки.

Дополнително, со членот 6 од предложениот закон, се врши дополнување на членот 81, со кој се уредуваат случаите коа се спроведува обука во Министерството, на начин што во случаите кога се спроведува обука на лице кое првпат заснова работен однос (обука на приправник), односно обука заради оспособување на работник за самостојно вршење на работите на одредено работно место, доколку работните задачи утврдени за работното место е предвидено да ги врши работник со статус на полициски службеник, се предвидува најмалку еден месец од обуката да се спроведе во Центарот за обука, заради стекнување соодветни компетенции за примена на полициски овластувања и употреба на средства за присилба и огнено оружје согласно закон. Воедно, во контекст на спроведувањето на обуката во Министерството, со членот 7 се предлага нова одредба во која децидно се утврдени начините на кои се спроведува обуката и тоа: со физичко присуство, електронски (online обука) или комбинирано (хибридна обука).

Извршените интервенции во функција на унапредување на сегментот на обука во Министерството, имплицираат соодветни измени во одредени одредби од Законот за внатрешни работи во чии рамки обуката е предвидена во форма на услов (како еден од условите за унапредување и сл. (член 20)

Со предложениот закон, се врши и унапредување на одредени процеси во Министерството, во согласност со компаративните искуства на институции кои имаат слични специфики во однос на надлежноста и статусот на работници. Имено, имајќи ги предвид законските решенија содржани во Законот за Агенцијата за национална безбедност, во членот 76 од Законот за внатрешни работи со кој се уредува засновањето на работен однос без јавен оглас, се предвидува дополнување со нова одредба, согласно која селекција за избор на лица за засновање на работен однос без јавен оглас се врши од лица што доставиле кратка биографија и мотивациско писмо за вработување во Министерството по писмен пат или по електронски пат на посебна апликација креирана за таа цел, на веб страницата на Министерството. На предложениот начин се очекува воспоставување на ткн. базен на потенцијални кандидати за засновање на работен однос, од кој Министерството ќе црпи кадар во случаите на засновање на работен однос без јавен оглас, базирано на позитивните искуства и добри практики во спроведувањето на овој начин на вработување (член 3).

Со членовите од предложениот закон, законски се нормира начинот на постапување во случаите кога на работник на Министерството му е одземен, не му е издаден или не му е продолжена важноста на безбедносниот сертификат предвиден за работното место на кое е распореден. Поаѓајќи од важноста на постапувањето со класифицирани информации во рамки на Министерството за внатрешни работи, а особено од последиците кои би настапиле од несоодветно постапување или ракување, со членот 2 најнапред се предвидува дека во рамки на актот за систематизација на работните места, покрај сегментите што истиот ги содржи (а кои се предвидени во членот 51 од Законот за внатрешни работи), ќе биде утврден и видот на безбедносен сертификат за пристап до информации класифицирани со соодветен степен на класификација согласно закон, доколку е утврдена потреба согласно описот и пописот на работни задачи на работното место. Во овие рамки, во случај на непоседување на соодветен безбедносен сертификат, со членот 15 се предвидува нова одредба, со која се уредува начинот на постапување во овие ситуации. Имено, согласно членот 112-а, во случај кога на работник му е одземен, не му е издаден или не му е продолжена важноста на издадениот безбедносниот сертификат предвиден за работното место на кое работникот е распореден: работникот ги врши работните задачи утврдени за работното место на кое е распореден, без право на пристап до информации кои се класифицирани со соодветен степен на класификација согласно закон и истиот поднесува барање за издавање на безбедносен сертификат со понизок степен на класификација согласно закон, во рок од 30 дена од денот на добивање на решението за одземање на сертификатот односно од денот на добивање на известувањето дека безбедносен сертификат не може да се издаде односно дека не може да се продолжи важноста на издадениот сертификат. Во случаите кога работникот нема да поднесе барање или по поднесеното барање не му се издаде односно не се продолжи важноста на издадениот безбедносен сертификат, на работникот му се прекинува договорот за вработување согласно одредбите од овој закон. Доколку по поднесеното барање на работникот му се издаде безбедносен сертификат за пристап до класифицирани информации со понизок степен на класификација, работникот се распоредува на работно место за кое е предвиден таков вид на безбедносен сертификат, доколку се исполнети условите од членот 107 алинеи 1, 2 и 4 од Законот за внатрешни работи и доколку работното место е соодветно на видот и степенот на образование на работникот кој се распоредува.

По исклучок, кога на работникот му е одземен или не му е издаден односно не му е продолжена важноста на издадениот безбедносен сертификат за пристап до класифицирани информации со степен на класификација ,,ДОВЕРЛИВО“, работникот не поднесува барање за издавање на безбедносен сертификат со понизок степен и истиот се распоредува на работно место за кое во актот за систематизација на работните места се предвидува пристап до класифицирани информации со степен на класификација ,,ИНТЕРНО“ или на работно место за кое не е утврдена потреба од поседување на соодветен безбедносен сертификат за пристап до класифицирани информации. При распоредувањето на работникот треба да бидат исполнети условите од членот 107 алинеи 1, 2 и 4 од Законот за внатрешни работи и работното место да биде соодветно на видот и степенот на образование на работникот кој се распоредува. Доколку работникот одбие / не прифати да биде распореден на работно место согласно наведените одредби, на работникот му се прекинува договорот за вработување. За таа цел, со членот 24 од предложениот закон, се врши дополнување на членот 171 од Законот за внатрешни работи (со кој се уредени други случаи на откажување на договорот за вработување) во смисла на наведените законски решенија, односно како дополнителни случаи во кои на работникот може да му се откаже договорот за вработување се и случаите ако работникот не поднесе барање за издавање на безбедносен сертификат согласно членот 112-а став (1) алинеја 2 од овој закон; по поднесено барање согласно членот 112-а став (1) алинеја 2 од овој закон, на работникот не му се издаде односно не му се продолжи важноста на издадениот безбедносен сертификат и ако работникот одбие/не прифати да биде распореден согласно членот 112-а ставови (3) и (4) од овој закон.

Прифаќањето и практичното имплементирање на сетот препораки во областа на ревизијата и воспоставувањето на нов систем на спроведување дисциплински постапки во Министерството, подразбира конкретни активности и комплексни процеси во Министерството во правец на целосно реализирање на стратешките приоритети во оваа област. За таа цел, еден од сегментите кој претставува значаен предуслов за воспоставување и ефикасно функционирање на новиот организациски облик за спроведување на дисциплински постапки е соодветно усогласување, ревидирање и унапредување на релевантната правна регулатива, кој во одреден дел подразбира и соодветни интервенции во Законот за внатрешни работи.

Конкретно, имајќи ја предвид судската пракса во постапките по донесени решенија за утврдување на дисциплинска одговорност, во однос на предвиденото времетраење на прекинот на дисциплинската постапка во случаите утврдени со Законот за внатрешни работи, наложи интервенција во одредбата на членот 195, во која ставот (2) согласно кој прекинот на дисциплинската постапка е предвидено да трае најдолго една година, се брише (член 26 од предложениот закон). Во рамки на постапката за утврдување на дисциплинска одговорност на работниците, имајќи ја предвид досегашната практична имплементација на релевантните одредби, се наметна потреба од воведување соодветна дисциплинска мерка во случаите на повеќекратна дисциплинска одговорност на еден работник. За таа цел, со членот 25 од предложениот закон се предвидува нова одредба – член 190-а, согласно која во случај кога ќе се утврди дисциплинска одговорност на работник согласно одредбите од овој закон, а на тој работник и претходно му биле изречени две дисциплински мерки во одделни дисциплински постапки, може да му се изрече дисциплинска мерка согласно членот 190 од Законот за внатрешни работи, доколку не поминале повеќе од 12 месеци сметано од денот на изрекувањето на првата дисциплинска мерка.

Со законот чие донесување се предлага, се врши и подобрување на одредени решенија, во насока на функционирањето на определени процеси во Министерството кои се регулираат со Законот за внатрешни работи, како и содржинско и нормативно-правно допрецизирање на конкретни одредби, унапредување на дел од предвидените законски решенија со цел нивна доследна практична имплементација (допрецизирање на дефиницијата на ментор, со дополнување на случаите кога ќе се спроведе обука од страна на ментор согласно одредбите од Законот за внатрешни работи и слично).

Во преодните одредби од предложениот закон е предвидена обврска за усогласување на подзаконските акти донесени согласно Законот за внатрешни работи (,,Службен весник на РМ“ бр.42/14, 116/14, 33/15, 33/15, 5/16, 142/16, 127/16, 190/16, 21/18, 108/19, 275/19, 110/21 и 89/22) со одредбите на законот чие донесување се предлага, во рок од девет месеци од денот на влегувањето во сила на предложениот закон.

Со завршната одредба се предвидува влегување во сила на предметниот закон осмиот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Северна Македонија“, освен оние одредби за кои е предвидено да отпочнат да се применуваат по девет месеци од денот на влегување во сила на предложениот закон.

**II. МЕЃУСЕБНАТА ПОВРЗАНОСТ НА РЕШЕНИЈАТА СОДРЖАНО ВО ПРЕДЛОЖЕНИТЕ ОДРЕДБИ**

Решенијата содржани во предложените одредби се меѓусебно поврзани со одредбите што ги уредуваат предметните прашања во Законот за внатрешни работи и имаат за цел соодветна практична имплементација на законските одредби.

**III. ПОСЛЕДИЦИ ШТО ЌЕ ПРOИЗЛЕЗАТ ОД ПРЕДЛОЖЕНИТЕ РЕШЕНИЈА**

Со усвојување на предложените решенија ќе се постигне унапредување на одредени законски решенија согласно Стратешките определби на Министерството за внатрешни работи во функција на имплементација на стратегии и документи донесени во соработка и со поддршка на Мисијата на ОБСЕ во Скопје, за периодот 2023-2025 година, во кој се содржани генералните правци во кои оваа институција ќе развива одделни сегменти содржани во стратешките документи, согласно степенот на приоритет и можностите за нивна ефикасна имплементација.

**И З В О Д**

**НА ОДРЕДБИ ОД ЗАКОНОТ ЗА ВНАТРЕШНИ РАБОТИ ШТО СЕ МЕНУВААТ СО ПРЕДЛОГОТ НА ЗАКОНОТ ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА**

**ЗАКОНОТ ЗА ВНАТРЕШНИ РАБОТИ**

**Значење на одделни изрази**

**Член 3**

Одделни изрази употребени во овој закон го имаат следново значење:

1. “Биро за јавна безбедност“ е орган во состав на Министерството кој ги врши полициските работи во Министерството и чија организација и надлежност е уредена со Законот за полиција;

2. “Работник во Министерството“ е овластено службено лице согласно одредбите од овој закон;

3. “Безбедносен ризик“ е ризик за нарушување на безбедноста во извршувањето на работите во надлежност на Министерството;

4. “Распоредување“ е:

- преместување на работник во Министерството од едно на друго работно место идентично по вид во рамки на исто ниво согласно Класификацијата на работните места во Министерството (во натамошниот текст: Класификација на работните места),

- распоредување на работник на работно место во Министерството по завршување на приправничкиот стаж и

- распоредување на работник на работно место непосредно пониско од работното место на кое дотогаш работел согласно изречена дисциплинска мерка согласно одредбите од овој закон;

5. ,,Работно место“ е најмалата единица во организациската структура на Министерството, која во актот за систематизација на работните места е опишана со назив, ниво, категорија, статус, општи и посебни услови, опис и попис на работни задачи и други податоци од интерес за работното место;

6. “Слободно работно место“ е работно место на кое со договор за вработување или со решение не е распореден, односно унапреден работник;

7. “Упразнето работно место“ е работно место на кое работникот оправдано отсуствува поради здравствени или други причини подолг временски период;

8. ,,Стручни квалификации“ се формалното образование и другите форми на стручно образование на работникот, за кои поседува диплома или сертификат;

9. „Работни компетенции“ се збир од знаења, вештини и способност на работникот да ги извршува работите и работните задачи на работното место и истите можат да бидат општи и посебни;

10. Унапредување“ е движење на работник во системот на кариера, на начин што е распореден на друго работно место, кое во однос на претходното работно место е повисоко согласно со Класификацијата на работните места;

11. “Ментор“ е работник во Министерството распореден на работно место на повисоко ниво од работникот кого го менторира, кој завршил обука за ментор и е назначен со решение на министерот за внатрешни работи (во натамошниот текст: министерот), да:

- обучува приправник во Министерството и

- обучува работник за самостојно вршење на работите за одредено работно место во Министерството;

12. „Упатување“ во смисла на овој закон е праќање на полициски службеник кој со решение за упатување во истражен центар на јавното обвинителство е избран за вршење работи на определено време согласно закон;

13. “Непосреден раководен работник“ е работник кој раководи, односно управува со работата на организациската единица во која работникот работи;

14. ,,Класификација на работните места“ е систематизирана листа на работните места во Министерството, категоризирани во соодветни категории согласно закон и организирани во нивоа и видови.

**Акти за систематизација на работните места**

**Член 51**

(1) Актот за систематизација на работните места во Министерството, во кој е инкорпориран актот на Бирото го донесува министерот со претходна согласност од Владата на Република Северна Македонија.

(2) Во актот од ставот (1) на овој член, се утврдуваат:

- називот на работното место;

- бројот на извршители;

- статусот;

-работните компетенции за извршување на работите на работното место и

- описот и пописот на работните задачи и друго.

**Засновање работен однос без јавен оглас**

**Член 76**

(1) По исклучок од членот 71 од овој закон, работен однос без јавен оглас во Министерството се заснова само за работни места за кои во актот за систематизација на работните места, поради видот и природата на работните задачи, како и посебните услови под кои тие се извршуваат, е утврдено дека може да се спроведе постапка за вработување без јавен оглас.

(2) Работен однос без јавен оглас во Министерството може да се заснова и со работник на друг орган на државната управа, друг орган на државна власт, институција, општинската администрација и администрацијата на градот Скопје, ако за тоа се согласат функционерите кои раководат со тие органи и работникот.

(3) Лицето кое заснова работен однос во Министерството без јавен оглас, задолжително треба да ги исполнува општите и посебните услови утврдени со закон и прописите донесени врз основа на закон.

(4) Во постапката за засновање работен однос без јавен оглас, соодветно се применуваат одредбите од членот 73 ставови (2) и (3) од овој закон.

**2. ОБУКА**

**Обврска за обука**

**Член 80**

(1) Работник во Министерството има право и обврска, во текот на годината, да се обучува во согласност со потребите на Министерството, а врз основа на индивидуалниот план за стручно усовршување.

(2) По завршување на обуката, работникот е должен да го пренесе стекнатото знаење на другите работници.

**Случаи кога се спроведува обука во Министерството**

**Член 81**

Обука во Министерството се спроведува во следниве случаи:

- кога определено лице за прв пат заснова работен однос (обука на приправник);

- кога определено лице врз основа на спроведена постапка за селекција е избрано за кандидат за полицаец (основна обука за полицаец),

- заради оспособување на работник за самостојно вршење на работите на одредено работно место и

- заради континуирана обука на работник.

**Ментор**

**Член 86**

(1) Ментор може да биде секој работник кој е распореден на работно место на повисоко ниво од работникот кој е менториран и кој завршил обука за ментор.

(2) Менторот се назначува со решение на министерот.

**Обука од страна на ментор**

**Член 87**

Менторот врши обука на:

- приправник кога Министерството склучува договор за вработување и

- работник за самостојно вршење на работите за одредено работно место.

**База на ментори**

**Член 88**

(1) Министерството води база на ментори, која е јавно објавена на веб страната на Министерството.

(2) Базата на ментори ја водат организациските единици надлежни за управување со човечки ресурси во Министерството и Бирото.

**2.2. ОБУКА ВО ЦЕНТАР**

**Видови на обука**

**Член 90**

(1) Во Центарот се спроведува:

- обука на работник кој за првпат заснова работен однос во Министерството (обука на приправник);

- основна обука за полицаец;

- обука заради оспособување на работник за самостојно вршење на работите на одредено работно место и

- континуирана обука.

(2) На работникот од ставот (1) на овој член, кој ќе заврши обука во Центарот, му се издава потврда за завршена обука.

**Услови за распоредување на работник**

**Член 107**

(1) Распоредување на работник може да се изврши само ако се исполнети следните услови:

-работното место на кое се распоредува работникот е во организациска единица во местото на живеење на работникот;

- работното место на кое се распоредува е слободно или упразнето;

- работното место на кое се распоредува е идентично по вид во рамки на исто ниво согласно Класификацијата на работните места;

- работникот ги исполнува условите утврдени во актот за систематизација на работните места утврдени за работното место на кое се врши распоредување (вид на образование, потребно работно искуство и сл.) и

- на работното место на кое работникот се распоредува, се вршат исти или сродни работи со работите што се вршат на работното место од кое работникот се распоредува.

(2) По исклучок од ставот (1) на овој член, работник може да биде распореден на друго работно место согласно членот 111 став (3) од овој закон.

**Распоредување од времен карактер**

**Член 108**

(1) Распоредување на работник на друго работно место може да биде и од времен карактер, заради замена на привремено отсутен работник.

(2) Распоредувањето од ставот (1) на овој член може да трае најмалку еден месец, а најмногу една година.

(3) При распоредувањето од ставот (1) на овој член, работникот ја задржува основната плата утврдена за работното место од кое се распоредува доколку истата за него е поповолна.

(4) По исклучок од ставот (2) на овој член, на работно место од кое е упатен полициски службеник на работа во истражен центар на јавното обвинителство, распоредувањето од ставот (1) на овој член, може да трае за временски период за кој е извршено упатувањето.

(5) Покрај распоредувањето од ставовите (1) и (4) на овој член, распоредување на друго работно место се врши на работник кој е овластен да носи службено огнено оружје, ако на работникот времено му е одземено оружјето со муницијата согласно закон.

(6) Работникот од ставот (5) на овој член, се распoредува на соодветно работно место во Министерството без овластување за носење и употреба на службено оружје.

(7) Распоредувањето од ставот (5) на овој член трае до правосилноста на одлуката донесена во кривична, прекршочна или граѓанска постапка.

**Распоредување во други случаи**

**Член 112**

(1) Покрај распоредувањето од членот 111 од овој закон, работник може да биде распореден на друго работно место согласно членот 107 од овој закон и кога со одлука на надлежната здравствена комисија согласно прописите од областа на пензиското и инвалидското осигурување, е утврдено дека работникот не е способен за вршење на работите и задачите на работното место каде работи заради нарушена психофизичка или општа здравствена способност која настапила како последица од повреда при работа или професионална болест.

(2) Работникот од ставот (1) на овој член ги задржува сите права од работен однос од работното место од кое се распоредува.

(3) Работник кој е овластен да носи службено оружје, а за кој согласно членот 155-а од овој закон е утврдено дека не e способен за вршење на работите и задачите од работното место на кое е распореден, поради нарушена психофизичка или општа здравствена способност, а истовремено не ги исполнува условите за стекнување на право на инвалидска пензија согласно закон, ќе се распореди на соодветно работно место во Министерството без овластување за носење и употреба на службено оружје.

**Распоредување на работник во Министерството надвор**

**од местото на неговото живеалиште**

**Член 113**

(1) По исклучок од членот 107 став (1) алинеја 1 од овој закон, работник во Министерството по потреба на Министерството, може да биде распореден и во организациска единица различна од организациската единица на Министерството во која дотогаш работел која е надвор од местото на неговото живеалиште, во случај кога се исполнети условите од членот 107 став (1) алинеи 2, 3, 4 и 5 од овој закон, заради:

- недостаток на работници со соодветна стручна подготовка и работна способност за конкретните работи и задачи и

- давање стручна помош во извршувањето на работите и задачите на организациската единица во која се распоредува работникот.

(2) Распоредувањето на работникот од ставот (1) на овој член се врши за временски период од најмногу шест месеца и не може да се изврши распоредување на работникот по истиот основ пред истекот на четири години од истекот на последното распоредување.

**Задржување на бројот на остварените платни рангови од**

**претходното работно место**

**Член 117**

Ако работникот е распореден на исто односно унапреден на повисоко работно место согласно Класификацијата на работните места, работникот го задржува бројот на платните рангови што ги остварил од претходното работно место од кое е распореден.

**Критериуми за унапредување**

**Член 120**

(1) Унапредувањето се врши во транспарентна постапка, со објавување на интерен оглас, врз основа на професионалните квалитети и квалификации на работникот, неговите работни способности, завршените обуки во текот на работниот однос и начинот на извршување на работните обврски, независно од полот, расата, бојата на кожата, политичкото и верското уверување и националната припадност.

(2) По исклучок од ставот (1) на овој член, транспарентноста на постапката нема да се однесува на унапредување на работници на определени работни места во Бирото.

**4.2. УНАПРЕДУВАЊЕ НА ДРУГО РАБОТНО МЕСТО**

**Услови за унапредување на друго работно место**

**Член 126**

Работник може да биде унапреден на друго работно место согласно членот 119 алинеја 2 од овој закон, доколку ги исполнува следните услови:

- работното место на кое се унапредува е слободно;

- во целост ги исполнува условите утврдени во актот за систематизација на работните места за работното место на кое се врши унапредувањето;

- бил оценет со оценки ,,особено се истакнува“, ,,се истакнува“ или ,,задоволува“, под услови утврдени со овој закон доколку е спроведен процес на оценување на работникот,

- ги исполнува работните компетенции предвидени за работното место на кое се унапредува;

- е распореден на работно место кое е најмногу до три работни места пониско од работното место на кое се унапредува;

- поминала најмалку една година од неговото последно унапредување и

- во последната година не бил казнуван поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски утврдени со закон, Колективен договор на Министерството и договор за вработување и

- има обуки од областа на работите што се вршат на работното место на кое се унапредува.

**6. ОДЛУКА ЗА РАСПОРЕДУВАЊЕ И УНАПРЕДУВАЊЕ**

**Комисии за распоредување и унапредување**

**Член 128**

(1) Одлука за распоредување и унапредување на работниците во Министерството донесуваат посебни комисии за распоредување и унапредување, што ги формира министерот.

(2) Комисиите од ставот (1) се составени од претседател, четири члена и нивни заменици, од кои еден член и заменик се претставници на репрезентативниот синдикат, а еден член и заменик е променлив и е раководител на организациската единица каде е систематизирано работното место за кое се спроведува постапка за распоредување, односно унапредување.

**Наредба за извршување на итни, неодложни и специфични задачи**

**Член 154**

(1) Министерот или од него овластен раководен работник може да издаде писмена наредба со која на работник му наредува да врши задачи во друга организациска единица различна од организациската единица во која работникот работи.

(2) Наредбата од ставот (1) на овој член се издава за извршување на итни, неодложни и специфични задачи чиј обем, сложеност и времетраење ги надминува расположивите ресурси на одредена организациска единица, при што задачите кои треба да ги изврши работникот не треба да се разликуваат од задачите на работникот од работното место на кое работи.

(3) По исклучок, заради извршување на итни и неодложни задачи, наредбата од ставот (1) на овој член може да се издаде во усна форма, која се изготвува во писмена форма по создавање на услови за тоа, но не подолго од 24 часа.

(4) Извршувањето на задачите од ставот (2) на овој член, за кои е издадена наредбата, може да трае најмногу до 30 дена.

(5) Наредбата од ставот (1) на овој член не се издава за извршување на задачи од страна на полициски службеник упатен во истражен центар на јавното обвинителство.

**Други случаи за откажување на договорот за вработување**

**Член 171**

На работникот во Министерството ќе му се откаже договорот за вработување и во случаите, ако:

- биде оценет со оценка “не задоволува“ двапати последователно или во последните пет години најмалку три пати,

- се утврди дека при вработувањето премолчил или дал невистинити податоци во однос на општите и посебните услови за вработување,

- по втор пат не го положи приправничкиот испит предвиден согласно одредбите од овој закон;

- во рок од 15 дена по завршувањето на неплатеното отсуство не се врати на работа согласно членот 163 од овој закон и

- од неоправдани причини во рок од три дена од денот на врачувањето на решението за распоредување, односно унапредување не се јави на работното место на кое е распореден односно унапреден.

**Дисциплински мерки за потешки случаи на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски**

**Член 190**

За потешките случаи на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски се изрекуваат следните дисциплински мерки:

- парична казна во висина од 15% од последната исплатена месечна нето плата на работникот, во траење најмногу до шест месеци;

- распоредување на работно место во едно ниво пониско од нивото на работното место на кое дотогаш работел, согласно Класификацијата на работните места и

- откажување на договорот за вработување.

**Прекин на дисциплинската постапка**

**Член 195**

(1) Дисциплинската постапка се прекинува, кога:

- ќе се одлучи да се решава по некое претходно прашање или ќе се побара од надлежен орган да достави веродостојни исправи и информации за чие изготвување е потребно подолго време,

- постојат елементарни непогоди на подрачјето каде треба да се одржи расправа за утврдување на дисциплинска одговорност и

- работникот против кого се води дисциплинската постапка се наоѓа во притвор.

(2) Прекинот на постапката во случаите од ставот (1) алинеи 1 и 2 на овој член, може да трае најдолго една година.

(3) Прекинот на постапката во случајот од ставот (1) алинеја 3 на овој член, трае до донесување на одлука за укинување на мерката притвор.