ЗАКОН ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР

***Член 1***

Во Законот за вработените во јавниот сектор („Службен весник на Република Македонија“ број 27/14, 199/14, 27/16,35/18, 198/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ број 143/19), членот 1 се менува и гласи:

„Со овој закон се уредуваат општите начела, Мрежата на организационите единици за управување со човечки ресурси, класификацијата на работните места, евиденцијата, вработувањето и видовите на вработувања, унапредувањето, управувањето со ефект, дисциплинската одговорност, општите права, должности и одговорности, мобилноста, вработените во кабинетот, како и други општи прашања за вработените во јавниот сектор.“

***Член 2***

Во член 2, во ставот (3), по зборовите „јавниот сектор“, се додаваат зборовите „,доколку со закон поинаку не е утврдено“.

***Член 3***

Во член 3, ставот (4), се менува и гласи:

„(4) По исклучок од ставот (1) на овој член, за вработените во Народната Банка на Република Северна Македонија, Народниот Правобранител на Република Македонија, Академија на науките и уметностите на Република Северна Македонија - МАНУ, Уставен суд, Судски совет и Државен завод за ревизија, ќе се применуваат само одредбите од член 16 од Глава III и одредбите од Глава IV од овој закон.“.

По ставот (4) се додава нов став (5) кој гласи:

„(5) Со посебните закони не може да се менува опфатот, групите и подгрупите на вработените во во јавниот сектор.“

***Член 4***

По членот 3, се додаваат два нови члена 3-а и 3-б, кои гласат:

„Организациона единица за управување со човечки ресурси

Член 3-а

(1) Организационата единица за управување со човечки ресурси се формира во институции со најмалку 30 вработени, обезбедува ефикасна примена на законите, прописите, правилата и постапките за управување со човечките ресурси во институцијата, учествува во постапките на вработување, унапредување и мобилност на административни службеници и други вработени во институцијата, ги организира и координира стручното усовршување и управувањето со учинокот на административните службеници и другите вработени во институцијата, како и врши други работи во врска со човечките ресурси во институцијата.

(2) По исклучок од ставот (1) на овој член во институциите во кои има помалку од 30 вработени, работите на организационата единица за управување со човечки ресурси, може да ги врши еден административен службеник.

Мрежата на организационите единици за управување со човечки ресурси во институциите од јавниот сектор

Член 3-б

(1) Со цел единствена примена на прописите од областа на управување со човечки ресурси и координација на организационите единици за управување со човечки ресурси се формира Мрежа на организационите единици за управување со човечки ресурси на институциите од јавниот сектор (во натамошниот текст: Мрежата).

(2) Мрежата претставува платформа за комуникација, координација и соработка меѓу организационите единици за управување со човечки ресурси, претставувани од раководителот на единицата, односно административен службеник кој ги врши работите од областа на управувањето со човечки ресурси во институциите на јавниот сектор.

(3) Мрежата ја воспоставува и за нејзиното функционирање се грижи Министерството за информатичко општество и администрација.

(4) Мрежата ги остварува следните цели:

* Унапредување на меѓуинституционалната соработка во областа на управување со човечки ресурси;
* Подобрување на ефикасноста и ефективноста во управувањето со човечките ресурси;
* Развивање на администрација ориентирана кон граѓаните преку унапредени практики за управување со човечки ресурси;
* Надминување на недостатоците и поедноставување на процедурите во управувањето со човечки ресурси;
* Воспоставување на стандарди и добри практики во областа на управувањето со човечки ресурси;
* Поддршка на политиките за обезбедување на еднакви можности за вработените во јавниот сектор.

(5) Мрежата има Советодавен одбор составен од раковителите на организационите единици за управување со човечките ресурси во министерствата, претставник од Агенција за администрација, како и еден претставник определен од ЗЕЛС.

(6) Советодавниот одбор на Мрежата одржува состаноци најмалку еднаш квартално, заради предлагање на мерки и активности за реализација на целите на Мрежата од став (4) на овој член.

(7) Претседавач на Мрежата е раководен административен службеник, кој на предлог на Советодавниот одбор го назначува министерот, кој има најмалку 10 години работно искуство на управување со човечките ресурси.

(8) Претседавачот на Мрежата:

* раководи со Мрежата;
* ја претставува Мрежата во меѓународни организации од областа на управувањето со човечки ресурси;
* формира работни групи за остврување на активностите на Мрежата;
* ја свикува годишната конференција на Мрежата;
* го предлага Деловникот на Мрежата;
* донесува акти, предложени од Мрежата и
* врши други работи поврзани со остварување на целите и активностите на Мрежата.

 (9) Мрежата на организационите единици за управување со човечки ресурси на институциите од јавниот сектор за својата работа усвојува Деловник за работа.“

***Член 5***

Во член 5, по ставот (1) се додаваат два нови ставови (2) и (3) кои гласат:

(2)При вработување и формирање на комисии и други работни тела утврдени со овој закон ќе се применува начелото на соодветна и правична застапеност на заедниците.

(3)Во случај на непочитување на начелото од ставот (2) на овој член актите на комисиите и работните тела се сметаат за ништовни.

Ставот (2) станува став (4).

Во ставот (3) кој станува став (5) зборовите „членот на Владата задолжен за спроведување на Рамковниот договор“ се заменуваат со зборовите „министерот за политички систем и односи меѓу заедниците“.

***Член 6***

По членот 5 се додава нов член 5-а кој гласи:

 „Начело на употреба на јазиците и писмата

Член 5-а

Одредбите од Законот за употреба на јазиците соодветно се применуваат во постапките уредени со овој закон.“

***Член 7***

Насловот пред членот 7 се менува и гласи: „Начело на управување со учинокот на вработените“

***Член 8***

Во член 14, во ставот (1), во алинејата 3, сврзникот „и“ се заменува со „запирка“.

Во алинејата 4 „точката“ се заменува со сврзникот „и“.

По алинејата 4 се додава нова алинеја 5 која гласи:

„ група V - работни места на вработени во кабинетите “

Во став (2), во точка 3) зборовите „даватели на јавни услуги“ се заменуваат со зборовите „ носителите на дејностите од јавен интерес утврден со закон,“.

Во алинеите 1, 2 и 3 зборовите „даватели на јавни услуги“ се заменуваат со зборовите „ носители на дејноста“.

Во алинејата 4, зборовите „даватели на јавни услуги“ се заменуваат со зборовите „ носители на дејноста“, а зборовите „на јавното информирање,“ се бришат.

Во алинејата 5, „даватели на јавни услуги“ се заменуваат со зборовите „носители на дејноста“, пред зборовите „комунални дејности“ се додаваат зборовите „ јавно информирање,“

***Член 9***

Во член 15 во ставот (4), по зборовите „посебните закони и“ се додава „/или“.

***Член 10***

Во член 16, по ставот (1) се додава нов став (2) кој гласи:

„(2) По исклучок од ставот (1) на овој член, работните места на овластените службени лица од областа на безбедност, одбрана и разузнавање, може да бидат означени како посебни при што истите не се евидентираат во Каталогот.“.

Ставовите (2), (3), (4) и (5), стануваат ставови (3), (4), (5) и (6).

***Член 11***

Во член 17 ставовите (4), (5), (6) и (7) се менуваат и гласат:

„(4) Институциите ги донесуваат актите од ставот (3) на овој член по спроведена функционална анализа.

(5)Врз основа на функционална анализа, во актот за систематизација на работните места може да се систематизираат најмногу 20% повеќе извршители од бројот на извршители за кои се обезбедени финансиски средства за плати и надоместоци во буџетот на институцијата, освен за институции со помалку од 30 вработени, во кои може да бидат систематизирани до 50 извршители.

(6)Во институцијата во која заради процесот на интегрирање на Република Северна Македонија во Европската Унија, заради преземени обврски од EУ проекти, заради зголемување на законските надлежности или заради стратешки приоритети и секторски стратегии, има потреба од систематизирање на повеќе работни места отколку што е утврдено во ставот (5) на овој член, бројот на систематизирани работни места може да изнесува најмногу до 50% повеќе извршители од бројот на извршители за кои се обезбедени финансиски средства за плати и надоместоци во буџетот на институцијата врз основа на претходно изготвена функционална анализа, доставена на писмена согласност до:

* органот надлежен за буџет и
* министерството за информатичко општество и администрација.

(7)Актот за внатрешна организација и актот за систематизација на работните места, раководното лице на институцијата го донесува по претходна согласност од:

* надлежно министерство за институциите кои вршат дејности од областа на образованието и науката, здравството, културата, труд и социјалната заштита и заштитата на детето, како и во други дејности од јавен интерес утврден со закон или
* друг орган доколку е утврден со закон;“

По ставот (7) се додаваат два нови става (8) и (9) кои гласат:

„(8)По добивањето на согласноста од ставот (7) на овој член, актот за внатрешна организација и актот за систематизација на работните места, раководното лице на институцијата го доставува на мислење до Министерството за информатичко општество и администрација во однос на нивната меѓусебна усогласеност како и нивната усогласеност со одредбите од овој закон.

(9)По исклучок од ставот (7) од овој член, институцијата за која нема орган кој дава согласност на актите, актот за внатрешна организација и актот за систематизација на работни места директно ги доставува на мислење до Министерството за информатичко општество и администрација.“

Во ставот (8) кој станува став (10), по зборот „обвинителства“ се додаваат зборовите „ Народната Банка на Република Северна Македонија, Народниот Правобранител на Република Северна Македонија, Академија на науките и уметностите на Република Северна Македонија - МАНУ, Уставен суд, Судски совет и Државен завод за ревизија“, а зборот „претходно“ се брише.

По ставот (9) кој станува став (11) се додаваат нов став (12) кој гласи:

„(12)Актот за внатрешна организација и актот за систематизација на работни места може да се менува во текот на годината најмногу два пати.“

***Член 12***

Во член 19 во ставот (3), зборовите „како и“ се бришат, а по зборот „полиција,“ се додаваат зборовите „како и вработените во Народната Банка на Република Северна Македонија, Народниот Правобранител на Република Македонија, Академија на науките и уметностите на Република Северна Македонија - МАНУ, Уставен суд, Судски совет и Државен завод за ревизија,“.

***Член 13***

Насловот на членот 20-а се менува и гласи: „Секторски планови за вработување“

Членот 20-а се менува и гласи:

„(1) Вработувањата во институциите на јавниот сектор се вршат врз основа на секторски и институционални годишни планови за вработување, кои се подготвуваат и донесуваат врз основа на Методологијата од членот 5 став (5) на овој закон.

(2) 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, распределбата на бројот на планираните нови вработувања по припадност на заедница се врши со секторски планови за вработување.

(3) За постигнување на соодветна и правична застапеност во институциите од јавниот секотр од ставот (2) на овој член, вработените во јавниот сектор се поделени во следните сектори:

* Државна администрација – министерства, органи на државна управа, самостојни државни органи и регулаторни тела;
* Министерство за внатрешни работи;
* Армија на Република Македонија;
* Образование и наука;
* Култура;
* Социјална и детска заштита;
* Здравство;
* Судство и јавно обвинителство;
* Државни јавни претпријатија и
* Трговски друштва во целосна државна сопственост.

(4) Заради распределба на бројот на планирани нови вработувања по припадност на заедници во институциите од ставот (2) на овој член се формира Меѓусекторска комисија.

(5) Во Меѓусекторската комисија членуваат заменикот претседател на Владата на Република Северна Македонија за европски прашања, министрите за финансии, информатичко општество и администрација, политички систем и односи меѓу заедниците, внатрешни работи, одбрана, образование и наука, култура, труд и социјална политика, здравство, правда и економија.

 (6) Секое министерство за соодветниот сектор обезбеди податоци за:

* потребен број на нови вработувања во сите институции од соодветниот сектор во следната година и
* вид и степен на образование на кандидати за кои има потреба за вработување во следната година.

(7) Министерството за информатичко општество и администрација обезбедува податоци за вкупниот број на вработени во секоја од институциите на јавниот сектор, како и за нивната распределба по припадност на заедници.

(8) Агенцијата за вработување обезбедува податоци за вкупниот број, видот и степенот на образование, како и распределбата по припадност на заедници на невработени лица.

(9) Врз основа на податоците од ставовите (6), (7) и (8) од овој член, меѓусекторската комисија, земајќи ги во предвид секторските планови за вработување и предлозите на буџетските барања од секторите, да утврди:

* за колку нови вработувања ќе бидат обезбедени средства следната година и како ќе се распределат тие вработувања по сектори;
* каква застапеност на заедниците ќе треба да се постигне следната година; и
* каква ќе биде распределбата на новите вработувања по припадност на заедници на ниво на цел јавен сектор, како и на секој од посебните сектори, при што ќе се земат во предвид податоците од ставовите (6), (7) и (8) од овој член, по припадност на заедници.

(10) Како основ за распределба на бројот на планираните нови вработувања по припадност на заедница, во секторските планови за вработувања се земаат податоците од последно спроведениот попис на населението на Република Северна Македонија за територијата на цела Република Северна Македонија.

(11) Во воспитно-образовните, високообразовните и научно-истражувачките јавни установи, во јавните установи за згрижување и воспитание на деца од предучилишна возраст, националните театри и јавните здравствени установи, во јавните установи за негување и развивање на играорната, вокалната и вокално-инструменталната фолклорна уметност, секторскиот план не содржи податоци за распределба на бројот на планираните нови вработувања по припадност на заедница.

(12) Во рамките на Министерството за финансии се формира Комисија за давање согласност за нови вработувања во која свои претставници ќе номинираат министрите надлежни за финансии, информатичко општество и администрација и политички систем и односи меѓу заедниците, која дава поединечна согласност за секое ново вработување, при што се води сметка за реализација на распределбата утврдена од Меѓусекторската комисија.

(13) Комисијата за давање согласности за нови вработувања од ставот (12) на овој член одлуките ги донесува со консензус.

(14) Во поединечната согласност за секое ново вработувања се наведува за припадник на која заедница е планирано вработување, а еден примерок од согласноста се доставува и до Агенцијата за вработување.

(15) Доколку до Агенцијата за вработување по спроведување на постапката за вработување бидат доставени документи за пријавување на вработен кој не е припадник на заедницата за кој е дадена финансиска согласност, Агенцијата за вработување ќе го одбие пријавувањето и веднаш ќе го извести Државниот инспекторат за труд, Меѓуресорската комисија и Комисијата за давање согласност за нови вработувања.

***Член 14***

Насловот на членот 20-б се менува и гласи: „Институционални планови за вработување“

Членот 20-б се менува и гласи:

 (1) Во единиците на локалната самоуправа, како и во институциите на јавниот сектор кои се основани од страна на единиците на локалната самоуправа, кои дејноста ја вршат на локално односно регионално ниво (во натамошниот текст: институција на локално ниво), распределбата на бројот на планираните нови вработувања по припадност на заедница се врши со институционални планови за вработување, кои содржат:

* точни податоци за состојбата на пополнетост на работните места во институцијата,
* податоци за планирани пензионирања и податоци за други планирани движења на вработените (најавени заминувања) и
* план за распределба на бројот на нови вработувања во следната година по припадност на заедница.

(2)Функционерот кој раководи со институцијата на локално ниво е должен, најдоцна до 1 септември во тековната година, да изготви предлог план, кој заедно со предлог на буџетското барање го доставува на согласност до советот на општината.

(3)Советот на општината е должен да даде согласност, односна забелешки во однос на предлог планот најдоцна во рок од 15 дена од денот на приемот на планот.

(4)Функционерот кој раководи со институцијата на локално ниво е должен да постапи по забелешките дадени од советот на општината, односно да ги усогласи предлог планот.

(5)По добивањето на согласноста, односно по усогласувањето на предлог планот, функционерот кој раководи со институцијата на локално ниво е должен веднаш, а најдоцна во рок од 15 дена да побара согласност од Министерството за политички систем и односи меѓу заедниците.

(6)Министерството за политички систем и односи меѓу заедниците е должно да даде согласност, односно да даде забелешки во однос на предлог планот најдоцна во рок од 15 дена од приемот на предлог планот.

(7)Функционерот кој раководи со институцијата на локално ниво е должен да постапи по забелешките дадени од министерството за политички систем и односи меѓу заедниците, односно да го усогласи предлог планот и најдоцна во рок од 15 дена од денот на приемот на забелешките да го достави усогласениот план до Министерството за информатичко општество и администрација.

(8)Министерството за информатичко општество и администрација е должно да даде согласност, односно да даде забелешки во однос на предлог планот најдоцна во рок од 15 дена од приемот на предлог планот.

(9)Доколку по истекот на рокот од ставот (7) на овој член функционерот на институцијата на локално ниво до Министерството за информатичко општество и администрација не достави усогласен план и не добие согласност, институцијата нема да може да спроведува постапки за нови вработувања.

(10)Доколку органот надлежен за буџетот, министерството за политички систем и односи меѓу заедниците или министерството за информатичко општество и администрација не постапат по барањето за согласност во рокот утврден во ставовите (3), (6) и (8) на овој член, ќе се смета дека согласноста е дадена.

(11)Планот за кој е добиено согласност од министерството за политички систем и односи меѓу заедниците може да се менува во текот на годината за која се однесува само доколку се зголемува бројот на планирани вработувања, за што исто така е потребна согласност.

 (12)Во институциите на јавниот сектор кои се основани од страна на 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 Северна Македонија за единицата на локалната самоуправа во која е сместена таа институција.

(13) Распределбата на бројот на планираните нови вработувања по припадност на заедница се врши на начин утврден во Методологијата од членот 5 став (5) на овој закон.

***Член 15***

Членот 20-в се менува и гласи:

„(1)Меѓусекторската комисија и институциите на локално ниво еднаш годишно известуваат за реализација на плановите, за што најдоцна до 15 јануари испраќаат извештаи со точни податоци за реализација на плановите до министерството за политичкиот систем и односите меѓу заедниците.

(2)Министерството за политички систем и односи меѓу заедниците е должно, најдоцна до 1 март во тековната за претходната година, да изготви и да достави до Владата на Република Северна Македонија годишен извештај за реализација на годишните планови кој содржи податоци за бројот на планирани и бројот на реализирани вработувања во јавниот сектор по институција.“

***Член 16***

Членот 20-г се менува и гласи:

„(1)Работните места во јавниот сектор се пополнуваат преку вработување по пат на јавен оглас, освен работните места во кабинетите.

(2) Јавниот оглас за вработување се објавува на веб страница на институцијата, на веб страницата на Агенцијата за администрација како и во најмалку три дневни весници, од кои еден од весниците што се издаваат на јазикот што го зборуваат најмалку 20% од граѓаните кои зборуваат службен јазик различен од македонскиот јазик.

(3) Во јавниот оглас се назначува називот на институцијата, називот и описот на работното место.

(4) Рокот за пријавување на јавниот оглас од ставот (1) на овој член не може да биде пократок од 15 дена од денот на објавувањето.“

***Член 17***

Називот на членот 20-д се менува и гласи: „Фази на постапката за селекција“

Членот 20-д се менува и гласи:

„ (1)Постапката за селекција се состои од административна селекција и интервју и/или друг начин на практична проверка на знаењето, во согласност со одредбите од овој закон.

(2)На барање на институцијата која вработува, пред спроведување на интервјуто може да се организира и тестирање.

(3)Начинот на спроведување на постапката за вработување, како и формата и содржината на јавниот оглас за вработување, со подзаконски акт ги пропишува ресорниот министер за институциите од јавниот сектор во ресорната област, со претходна согласност на министерот за информатичко општество и администрација.“

***Член 18***

По членот 20-д се додаваат пет нови члена 20-ѓ, 20-е, 20-ж, 20-з и 20-ѕ, кои класат:

„ Административна селекција

Член 20-ѓ

(1) Административната селекција се состои од:

* проверка на исполнувањето на условите наведени во јавниот оглас и
* бодување на кандидати кои ги исполнуваат условите.

(2) За кандидатите за кои во текот на административната селекција е утврдено дека не ги исполнуваат условите утврдени во јавниот оглас или не ги доставиле потребните докази, постапката за селекција завршува.

Тестирање на кандидатите

Член 20-е

(1) Заради дополнителна проверка на компетенциите на кандидатите, институцијата која вработува може да организира тестирање.

(2) Институцијата која вработува е должна да ги извести кандидатите за тестирањето на денот на завршување на административната селекција, со податоци за содржината и формата на тестирањето.

Интервју

Член 20-ж

Институцијата која вработува спроведува интервју со сите кандидати кои ја поминале административната селекција и тестирањето, доколку било спроведено.

Конечна листа

Член 20-з

По завршување на интервјуто, институцијата која вработува подготвува конечна ранг листа на кандидати.

Одлука за избор

Член 20-ѕ

(1) Раководното лице на институцијата е должно да донесе одлука за избор за најдобро рангираниот кандидат, со припадност на заедница согласно планот и согласноста за ново вработување.

(2) Одлуката за избор се објавува на веб страната на институцијата на јавниот сектор и на веб страницата на Агенцијата за администрација.

(3) Против одлуката за избор незадоволниот кандидат има право на жалба во рок и до второстепен орган определени со закон.“

***Член 19***

Во член 22, во ставот (1) алинејата 6 се брише.

Ставот (5) се брише.

Во ставот (6), кој станува став (5), зборовите „посебните советници согласно со ставот (1) алинеја 6 на овој член“, се заменуваат со зборовите „вработените во кабинетите,“.

Ставот (7) се брише.

Во ставот (8), кој станува став (6) сврзникот „и“ пред бројот 6 и бројот „6“ се бришат, запирката после бројот 3 се заменува со сврзникот „и“ и зборовите „со општите прописи за работни односи, односно склучува договор за отстапување на вработен со Агенцијата за привремени вработувања.“ се заменуваат со зборовите „одредбите на овој закон или друг закон со кој се уредува постапката за вработување во соодветната област.“

Ставовите (9) и (10) стануваат ставови (7) и (8).

Ставот (11), кој станува став (9) се менува и гласи:

„(11)Раководното лице на институцијата не може на определено време да вработува лица на раководни работни места во јавен сектор.“

Ставот (12) се брише.

Ставот (13) станува став (10).

Во ставот (14) кој станува став (11) после зборот „уредуваат“ се додаваат зборовите „ согласно овој закон.

Ставот (15) кој станува став (12) се менува и гласи:

„(12) Формата и содржината на јавниот оглас во случаите од ставот (1) алинеи 1, 2, 3 и 5 на овој член, како и на пријавата за вработување, начинот на спроведување на селекцијата за вработување, како и начинот на нивно бодирање, ги пропишува ресорниот министер за институциите од јавниот сектор во ресорната област.“

***Член 20***

По главата V, се додаваат четири нови глави Глава V-а, Глава V-б, Глава V-в и Глава V-г и дваесет и четири нови члена 23-а, 23-б, 23-в, 23-г, 23-д, 23-ѓ, 23-е, 23-ж, 23-з, 23-ѕ, 23-и, 23-ј, 23-к, 23-л, 23-љ, 23-м, 23-н, 23-њ, 23-о, 23-п, 23-р, 23-с, 23-т и 23-ќ кои гласат:

„Глава V-а

ВРАБОТЕНИ ВО КАБИНЕТИТЕ

Вработување во кабинетите

Член 23-а

(1) Во кабинетите, со склучување на договор за вработување, може да бидат вработени лица кои ги исполнуваат општите услови за вработување на административни службеници и кои поседуваат стручни квалификации, знаења и вештини, неопходни за вршење на работите во кабинет.

(2) Работни места во кабинетите се шеф на кабинет, советник и соработник.

(3) За својата работа вработените во кабинетите одговараат пред функционерот во чиј кабинет се вработени.

Шеф на кабинет

Член 23-б

Шефот на кабинет раководи со кабинетот; врши распоредување на задачите и дава упатства и инструкции за нивно извршување од страна на вработените во кабинетот; решава за правата и обврските на вработените во кабинетот; се грижи за спроведувањето на одлуките и заклучоците од состаноците на кабинетот, како и на насоките и упатствата за работа во кабинетот; се грижи за стандардизација на работните постапки во кабинетот; се грижи за организацијата и условите за работа во кабинетот; ја координира соработката на кабинетот со другите кабинетите, како и со раководните лица на другите институции од јавниот сектор, како и со други домашни и меѓународни владини и невладини организации и политички партии.

Советник

Член 23-в

Советникот предлага и развива политики, стратегии, програми и концепти на прописи; дава совети и коментари во врска со одобрување на документи на политики, стратегии, програми и предлози на прописи; подготвува брифинг документи за материјали за седници, како и за други состаноци; обезбедува стручна поддршка за време на состаноци и дава совети за односите со јавноста и за комуникација со медиумите.

Соработник

Член 23-г

Соработникот обезбедува административна и техничка поддршка, вклучувајќи управување со календарот, комуникациите и преписката; води белешки од состаноците; води протокол; подготвува говори; се грижи за овозможување на односите со јавноста и на комуникацијата со медиумите; обезбедува логистичка поддршка на организацијата на службените патувања.

Престанок на вработување во кабинетот

Член 23-д

(1) На вработениот во кабинет му престанува вработувањето во кабинетот:

* со истекот на мандатот на функционерот во чиј кабинет е вработен;
* на негово или на барање на функционерот во чиј кабинет е вработен;
* по сила на закон;
* во други случаи утврдени со овој или друг закон или колективен договор.

(2) На вработен во кабинетот му престанува вработувањето во кабинетот, ако тој или функционерот во чиј кабинет е вработен, поднесе писмено барање.

(3) Во случај кога на барање на вработен во кабинетот или на барање на функционерот со кој случил договор, му престанува вработувањето пред истекот на мандатот, функционерот донесува одлука за откажување на договорот за вработување без отказен рок.

(4) Во случај на истек на мандатот на функционерот одлука за откажување на договорот за вработување без отказен рок донесува ново именуваниот функционер.

(5) Функционерот во која вработениот во кабинетот работел пред вработувањето во кабинетот, на негово писмено барање е должно во рок од 7 денови по престанокот на вработувањето, да го врати на работно место на исто ниво со нивото кое го имал пред вработувањето во кабинетот.

(6) На вработениот во кабинет му престанува работниот однос по сила на закон, ако:

* ја загуби работната способност, со денот на доставувањето на правосилно решение за утврдување на загубата на работната способност;
* му престане државјанството на Република Северна Македонија, со денот на доставување на решението за отпуст од државјанството;
* биде осуден за кривично дело во врска со службената должност, со денот на правосилноста на пресудата;
* ако му е изречена казна забрана за вршење на професија, дејност или дожност, со денот на правосилноста на пресудата;
* поради издржување на казна затвор во траење подолго од шест месеци, со денот на започнување на издржувањето на казната;
* неоправдано отсуствува од работа најмалку три дена последователно, во текот на еден календарски месец;
* се утврди дека при распоредувањето односно вработувањето премолчил или дал невистинити податоци за општите услови за вработување;

(7) Одлуката за откажување на договорот за вработување на вработениот во кабинетот ја донесува функционерот во чиј кабинет е вработениот во кабинетот.

(8) Одлуката од став (7) на овој член се врачува лично на вработениот во кабинетот, по правило во неговите работни простории односно на адресата на неговото живеалиште односно престојувалиште.

(9) Ако вработениот во кабинетот го одбие приемот или не може да се пронајде на адресата на неговото живеалиште односно престојувалиште, решението се прикачува на огласната табла на министерството и по изминување на осум денови од денот на огласувањето се смета дека врачувањето е извршено.

 Заштита на правата на вработените во кабинетите

Член 23-ѓ

Против одлуката од член 23-б ставови (3), (4) и (7), вработениот во кабинетот има право на тужба пред надлежен суд, во рок од 15 дена од приемот на одлуката.

Материјална одговорност на вработените во кабинет

Член 23-е

За утврдување на материјалната одговорност на вработените во кабинетот, соодветно се применуваат одредбите од Глава XIII oд Законот за административните службеници.

Право на плата

Член 23-ж

(1) Вработените во кабинетите имаат право на плата и надоместоци од плата под услови и критериуми утврдени со овој закон.

(2) Платите на вработените во кабинетите се обезбедуваат во буџетот на министерството односно буџетот на единицата на локалната самоуправа.

(3) Платата на вработените во кабинетот се вреднува на следниот начин:

* Шеф на кабинет на министерот има плата идентична на платата на државен советник со додаток до 40%;
* Советник на министерот има плата идентична на платата на државен советник со додаток до 30%;
* Соработник на министерот има плата идентична на платата на државен советник со додаток до 30%.

(4) Вредноста на бодот за пресметување на платата на вработените во кабинетите е еднаква со вредноста на бодот за пресметување на платите на административните службеници.

Надоместок од плата за одвоен живот

Член 23-з

(1) Вработените во кабинетите имаат право на надоместок на плата за трошоци за одвоен живот од семејството.

(2) Висината на надоместокот на плата од став (1) на овој член се утврдува со Законот за извршување на буџетот на Република Македонија, односно со одлуката за извршување на буџетот на единицата на локалната самоуправа.

Додатоци и надоместоци на плата

Член 23-ѕ

Вработените во кабинетите имаат право на додатоци на плата и други надоместоци од плата согласно одредбите од Законот за административни службеници.

Плата за време на годишен одмор или специјализирана обука

Член 23-и

Вработените во кабинетите имаат право на плата за време на користење на годишен одмор или специјализирана обука за стручно усовршување, во висина на платата која би ја примиле во тековниот месец.

Стручно усовршување на вработените во кабинетите

Член 23-ј

(1) Вработените во кабинетите имаат право и должност, заради успешно вршење на работните задачи, континуирано да се усовршуваат и обучуваат, во согласност со потребите на кабинетот во кој се вработени.

(2) Вработените во кабинетите се должни најдоцна еден месец по вработувањето во кабинетот да посетат воведна обука.

(3) Програмата за воведната обука од став (2) на овој член, ја донесува министерот за информатичко општество и администрација.

**„ ГЛАВА V-б**

**УНАПРЕДУВАЊЕ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР**

Интерен оглас за унапредување

Член 23-к

(1) Унапредувањето во јавниот сектор се врши преку објавување на интерен оглас, во фер и транспарентна постапка.

(2) Интерниот оглас за унапредување се објавува на веб страната на институцијата во која се врши унапредувањето, освен ако со закон не е поинаку уредено.

(3) Во интерниот оглас се назначува називот на институцијата, називот и описот на работното место.

(4) Рокот за пријавување на интерниот оглас од ставот (1) на овој член не може да биде пократок од 10 дена од денот на објавувањето.

Фази на постапката за унапредување

Член 23-л

(1)Постапката за унапредување се состои од административна селекција и интервју, во согласност со одредбите од овој закон.

(2) Начинот на спроведување на постапката за унапредување, како и формата и содржината на интерниот оглас за унапредување, со подзаконски акт ги пропишува ресорниот министер за институциите од јавниот сектор во ресорната област.

Административна селекција и интервју

Член 23-љ

(1) Административната селекција се состои од:

* проверка на исполнувањето на условите наведени во интерниот оглас и
* бодување на кандидати кои ги исполнуваат условите.

(2) За кандидатите за кои во текот на административната селекција е утврдено дека не ги исполнуваат условите утврдени во интерниот оглас или не ги доставиле потребните докази, завршува постапката за селекција.

(3) Институцијата која унапредува спроведува интервју со сите кандидати кои ја поминале административната селекција.

Конечна листа и одлука за унапредување

Член 23-м

(1) По завршување на спроведувањето на интервјуто, институцијата која унапредува подготвува конечна ранг листа.

(2) Раководното лице на институцијата може да го унапреди само најдобро рангираниот кандидат.

(3) Одлуката за избор се објавува на веб страната на институцијата на јавниот сектор и на веб страницата на Агенцијата за администрација.

(4) Против одлуката за избор незадоволниот вработен во јавниот сектор има право на жалба во рок и до второстепен орган определени со закон.“

**Глава V-в**

**УПРАВУВАЊЕ СО УЧИНОКОТ НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР**

Систем за управување со учинок

Член 23-н

(1)Институциите на јавниот сектор се должни да воспостават систем за управување со учинок на вработените во јавниот сектор.

(2) Доколку со посебен закон поинаку не е уредено, системот од ставот (1) на овој член го сочинуваат утврдување на работните цели и задачи, утврдување на индивидуалниот план за стручно усовршување, како и постапка за оценување на учинокот на вработените во јавниот сектор.

(3) Начинот на управување со учинок на вработените во јавниот сектор, со подзаконски акт и пропишува ресорниот министер за институциите од јавниот сектор за ресорната област.

Утврдување на работните цели и задачи

Член 23-њ

Работните цели и задачи на вработените во јавниот сектор се утврдуваат врз основа на актот за систематизација на работните места на институцијата, а во функција на остварување на надлежностите на институцијата, односно стратешкиот план и/или согласно со годишната програма за работа на институцијата.

Утврдување на план за стручно усовршување

Член 23 -о

Во индивидуалниот план за стручно усовршување се утврдува потребата за стручно усовршување на вработените во јавниот сектор, заради ефикасно извршување на утврдените работни цели и задачи и потребата од развој и унапредување на работните компетенции.

Оценување на учинокот на вработениот во јавниот сектор

Член 23-п

(1) Вработените во јавниот сектор, задолжително се оценуваат еднаш годишно и тоа најдоцна до 1 декември за тековната година.

(2) Оценувањето на вработените во јавниот сектор го вршат непосредно претпоставените вработени, односно раководното лице на институцијата, во случаи кога нема непосредно претпоставен вработен.

**Глава V-г**

**ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР**

Член 23-р

Дисциплинска одговорност

(1) Вработениот во јавниот сектор е лично одговорен за вршењето на работите и работните задачи од работното место.

(2) За повреда на службената должност вработениот во јавниот сектор одговара дисциплински.

(3) Одговорноста за сторено кривично дело, односно прекршок не ја исклучува дисциплинската одговорност на вработениот во јавниот сектор.

(4) Начинот на водење на дисциплинската постапка, основите за изрекување на дисциплинска мерка како и образецот за тајното гласање го пропишува ресорниот министер за институциите од јавниот сектор во ресорната област.

Видови на дисциплинска одговорност

Член 23-с

(1) Доколку со посебен закон поинаку не е уредено, вработениот во јавниот сектор одговара дисциплински за дисциплинска неуредност и за дисциплински престап.

(2) Дисциплинската неуредност претставува полесна повреда на работната дисциплина, работните задачи, угледот на институцијата или вработениот во јавниот сектор.

(3) Дисциплински престап претставува потешка повреда на службената должност, работната дисциплина, угледот на институцијата или угледот на вработениот во јавниот сектор.

Дисциплински мерки

Член 23-т

(1)Доколку со друг закон поинаку не е уредено, со одлука за утврдена дисциплинска неуредност на вработениот во јавниот сектор, може да му се изрече една од следниве дисциплински мерки:

- писмена опомена и

- парична казна во висина од 20% од висината на едномесечниот износ на нето платата исплатена во последниот месец пред дисциплинска неуредност, во траење од еден до три месеци.

(2) Доколку со друг закон поинаку не е уредено, со одлука за утврден дисциплински престап на вработениот во јавниот сектор, може да му се изрече една од следниве дисциплински мерки:

- парична казна во висина од 30% од висината на едномесечниот износ на нето платата исплатена во последниот месец пред дисциплинскиот престап во траење од еден до шест месеци,

- распоредување на работно место во непосредно пониско ниво и

- престанок на работниот однос кога настапиле штетни последици за институцијата, а притоа не се утврдени олеснителни околности за административниот службеник кој го сторил престапот.

 (3) При изрекување на дисциплинските мерки од ставовите (1) и (2) на овој член, се земаат во предвид тежината на повредата, последиците од повредата, степенот на одговорноста на вработениот, околностите под кои е сторена повредата, неговото поранешно однесување и вршењето на работите, како и други олеснителни и отежителни околности кои се од значење за изрекување на дисциплинската мерка.

(4)Збирот на паричните казни изречени на вработениот во еден месец за дисциплинска одговорност не може да надмине 30% од износот на неговата вкупна нето плата за тој месец.

(5)Одлуките од ставовите (1) и (2) на овој член, задолжително се извршуваат по нивната конечност.

Дисциплинска постапка за утврдување на дисциплинска одговорност

Член 23-ќ

(1)Предлог за покренување на дисциплинска постапка за утврдување на дисциплинска одговорност, во кој задолжително се содржани причините за поведување на постапката, го поднесува непосредно претпоставениот вработен до раководното лице на институцијата или, раководното лице на институцијата.

(2)Раководното лице на институцијата, во рок од три дена од поднесување на предлогот за покренување на дисциплинска постапка за утврдување на дисциплинска одговорност, со решение формира комисија за водење на дисциплинска постапка за утврдување на дисциплинска одговорност (во натамошниот текст: дисциплинска комисија).

(3)Дисциплинската комисија е составена од претседател, два члена и нивни заменици.

(4) Дисциплинската комисија, по изведувањето на доказите и произнесувањето на вработениот во јавниот сектор против кој е поведена постапката, со мнозинство гласови преку тајно гласање, се изјаснува за дисциплинската одговорност на вработениот во јавниот сектор.

(5) Доколку дисциплинската комисија утврди дека вработениот е одговорен, претседателот и секој од членовите на дисциплинската комисија тајно гласаат за една од трите дисциплинските мерки, по што онаа дисциплинска мерка која има најмногу гласови се смета за усвоена.

(6) По усвојување на дисциплинската мерка истата му се предлага на раководното лице на институцијата, кој во рок од три дена е должен да донесе решение за изрекување на дисциплинска мерка.“

***Член 21***

Членот 31 се менува и гласи:

„Мирување на вработувањето

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 во дипломатско или во конзуларно претставништво, како и на вработените во кабинетите им мируваат правата и должностите од работниот однос.

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

(3) На вработените кои не доаѓаат на работа заради издржување на казна или изречена воспитна, или заштитна мерка за период пократок од шест месеца или заради отслужување воен рок или вршење на цивилна служба со надомест, притвор и во други случаи определени со закон правата од работен однос им мируваат.

 (4)Вработените од ставовите (1) и (2) на овој член, имаат право во рок од пет работни дена по престанувањето на вршењето на функцијата, или по враќањето од странство или престанокот на вработувањето во кабинет, да се вратат во институцијата од каде што заминале и може да бидат распоредени на работно место на најмалку на исто ниво од нивото на кое биле пред да заминат на функција или во странство или пред да бидат вработени во кабинет, доколку ги исполнуваат општите и посебните услови, за што раководното лице на институцијата донесува решение, односно склучува договор.

 (5) По исклучок од ставот (4) на овој член, вработените може да бидат распоредени на работно место кое е едно ниво пониско од работното место на кое биле распоредени пред работниот однос да им биде ставен во мирување, доколку нема слободно работно место на тоа ниво за кои ги исполнуваат општите и посебните услови. “

***Член 22***

По членот 31 се додава нов член 31-а кој гласи:

Неплатено отсуство поради стручно усовршување

Член 31-а

(1) 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.

(2) На вработените од ставот (1) на овој член за времетраење на неплатеното отсуство, им мируваат правата од работниот однос.

(3) Вработените од ставот (1) и (2) на овој член, имаат право во рок од пет работни дена по завршување на стручното усовршување да се вратат во институцијата доколку ги исполнуваат општите и посебните услови, за што раководното лице на институцијата донесува решение, односно склучува договор.

(3) Доколку за времетраење на мирувањето на работниот однос на вработените од ставот (1) 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.

***Член 23***

Во член 34, во ставот (1), зборот „задолжение“ се заменува со зборот „наредба“, а на крајот од реченицата се додаваат зборовите „ од неговото работно место“.

По ставот (2) се додава нов став (3) кој гласи:

„(3)Наредбата од став (2) на овој член, може да се даде најмногу три пати годишно за период не подолг од два месеци.“

***Член 24***

Во членот 37, во ставот (1), по зборот „сектор“ се става запирка и се додаваат зборовите „освен вработените во кабинетите,“.

***Член 25***

Во членот 40, по ставот (2), се додава нов став (3), кој гласи:

„(3) По исклучок од ставот (2) на овој член, одговорноста на вработените во кабинетите на министерствата, може да биде само материјална.“

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

***Член 26***

Во член 42, ставот (1) се менува и гласи:

„(1) Мобилноста е движење на вработен од едно на друго работно место.“

Во ставот (2) зборот „односно“ се заменува со зборот „или“, а зборовите „на исто ниво, односно на работно место“ се бришат.

Ставот (3) се менува и гласи:

„(3) По исклучок на ставот (2) од овој член, мобилноста на работни места на административни службеници се врши преку распоредување или преземање на исто ниво од групата на работни места на административни службеници.“

***Член 27***

Членовите 43 и 44 се менуваат и гласат:

„Член 43

(1)Вработен во јавниот сектор, на негово барање или по потреба на институцијата, може да биде трајно распореден на друго работно место за кое ги исполнува општите и посебните услови пропишани во актот за систематизација на работните места, освен на работни места на административни службеници за кои распоредувањето се врши на исто ниво од групата на работни места на административни службеници за што раководното лице на институцијата носи решение за распоредување.

(2)Вработен во јавниот сектор се распоредува на работно место на исто ниво или на исто работно место по донесување акт за систематизација на работни места на институцијата во рок од 30 дена од денот на добивање на мислење од Министерството за информатичко општество и администрација за што раководното лице на институцијата носи решение за негово распоредување.

(3)Вработен во јавниот сектор може да биде распореден на пониско ниво или на друго пониско работно место, доколку:

* поради здравствени или други лични причини самиот тоа го побара;
* поради реорганизација на институцијата врз основа на функционална анализа се укине неговото работно место, а нема слободно работно место од тоа ниво за кое истиот ги исполнува општите и посебните услови за работното место.

(4)Во случаите од ставот (3) алинеја 2 на овој член не е потребна согласност на вработениот, а доколку во институцијата повторно се систематизира работно место од нивото кое било укинато, а за кое вработениот ги исполнува општите и посебните услови истиот треба да биде распореден на тоа работно место.

(5)Вработен 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.

(6)За време на временото распоредување од став (4) на овој член, вработениот правата од работен однос ги остварува во институцијата од која се распоредува. Раководното лице на институцијата во која вработениот е распореден може да предлага поведување на дисциплинска постапка или други постапки од работен однос до раководното лице на институцијата од која вработениот е распореден по кои тој е должен да постапи во рок од три дена од денот на приемот на предлогот.

(7)Распоредувањето од ставот (5) 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.

(8)Работното место на кое се распоредува вработениот од ставовите (1), (2) и (5) на овој член не смее да биде оддалечено повеќе од 50 километри од работното место на кое истиот бил вработен.

Член 44

(1)Вработен во јавниот сектор, на негово барање или по потреба на друга институција, може да биде трајно преземен на работно место за кое ги исполнува општите и посебните услови пропишани во актот за систематизација на работните места, освен на работни места на административни службеници за кои преземањето се врши на исто ниво од групата на работни места на административни службеници, 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 буџет.

(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 до министерството за информатичко општество и администрација да поднесе листа на вработени чии работни места се укинуваат, а кои не можат да бидат распоредени на друго работно место во рамки на институцијата, заради нивно внесување во листата од ставот (2) на овој член.

(4)Вработениот кој се евидентира на листата од ставот (2) на овој член може да биде преземен во друга институција, на работно место за кое ги исполнува општите и посебните услови пропишани во актот за систематизација на работни места, освен на работни места на административни службеници за кои преземањето се врши во иста групата на работни места на административни службеници, 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 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 пет дена од датумот на кој му е доставена му престанува работниот однос.

(8) Вработениот може да биде на листата од ставот (2) на овој член најмногу шест месеци, по што му престанува работниот однос.

(9)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.“

***Член 28***

Во член 45, во ставот (2) по зборот „закон,“ се додаваат зборовите „ други закони кои го регулираат работниот однос,“, а зборовите „алинеи 1 и 2“ се заменуваат со зборовите „алинеја 1“.

Ставот (3) се брише.

Во ставот (4) кој станува став (3) по зборот „закон,“ се додаваат зборовите „ други закони кои го регулираат работниот однос,“, а по зборот „алинеи “ пред бројот 3 се додава бројот „2,“.

***Член 29***

Во член 46, во ставот (1) бројот „2.000“ се заменува со бројот „250“, а бројот „3.000“ се заменува со бројот „500“.

**Преодни и завршни одредби**

***Член 30***

Институциите на јавниот сектор во соработка со министерството за информатичко општество и администрација ќе го усогласат Каталогот на работни места во јавниот сектор најдоцна три месеци од денот на усогласување на законите кои уредуваат прашања кои се предмет на уредување на овој закон.

***Член 31***

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

***Член 32***

Институциите од јавниот сектор, актите за внатрешна организација и актите за систематизација на работните места ќе ги усогласат со одредбите од овој закон најдоцна шест месеци од денот на усогласување на законите кои уредуваат прашања кои се предмет на уредување на овој закон.

***Член 33***

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

***Член 34***

Се задолжува законодавно правната комисија во Собранието на Република Северна Македонија да утврди пречистен текст на Законот за вработените во јавниот сектор.

***Член 35***

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