

## **КОМЕНТАРИ НА НАЦРТ ЗАКОН – ПРЕДЛОГ ЗАКОН ЗА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ОДБРАНАТА**

По основ на доставениот Нацрт закон – Предлог закон за вработените во одбраната коментарите ги конципираме во два дела.

Прв дел - коментари во однос на Предлог законот и Извештајот за проценка на влијанието на регулативата,

Втор дел – коментари на самиот текст на Предлог законот за вработените во одбраната

### **I) Прв дел**

**Коментари во однос на Предлог законот и Извештајот за проценка на влијанието на регулативата**

**Нацрт закон – Предлог закон за вработените во одбраната (во натамошниот текст Предлог законот), нема ниту Законска ниту пак Уставна основа, од каде би произлегувало правото да се изготви ваков закон.**

Со Предлог законот, покрај вработените во административните служби, државните служби, јавните служби, персоналот на служба во Армијата на Република Северна Македонија, се утврдува **посебен статус на вработените во Министерството за одбрана**. Согласно ДОЛГОРОЧНИОТ ПЛАН ЗА РАЗВОЈ НА ОДБРАНБЕНИТЕ СПОСОБНОСТИ 2019 –2028<sup>1</sup>, МО ќе се реорганизира, а бројот на персоналот од 951 ќе се намали на **650-700 вработени**. Реорганизацијата на структурата и намалувањето на персоналот ќе се одвива етапно во период од пет години во согласност со усвоените годишни планови за прилив и одлив на персонал и актите за систематизација.

**Имено, за потребите на одбраната, спротивно на Законот за одбрана, со овој Предлог закон, околу 700 лица во државата би добиле посебен статус на вработени.**

Со овој Предлог закон, вработените административни службеници во Министерството за одбрана (околу 700 лица) би се одвоиле и би добиле привилегиран статус во однос на останатите неколку десетици илјади административни службеници во државата. Дополнително, ќе се создаде ситуација кога Законот за административни службеници како „lex specialis“ за сите вработени во органите на државната управа и локалната власт, нема да важи за сите подеднакво; вработените во МО би вршеле дискриминација во однос на останатите административни службеници во државата.

---

<sup>1</sup> Долгорочен план за развој на одбранбените способности, стр. 14, преземено на 20.02.2022 од веб страницата на МО - <https://www.mod.gov.mk/inc/uploads/2021/06/%D0%94%D0%9F%D0%A0%D0%9E%D0%A1-2019-2028-finalna-verzija-1.pdf>

Со Законот за административни службеници се апсолвирани досегашните искуства во уредувањето на работата на вработените во органите на државната управа.

Станува збор за еден континуиран процес кој започна во 2015 година со донесувањето на ЗАКОНОТ ЗА ДРЖАВНИТЕ СЛУЖБЕНИЦИ. Тој закон е заменет со ЗАКОНОТ ЗА АДМИНИСТРАЦИЈА. Клучни поенти се подобрување на ефикасноста и економичноста, спречување на корупцијата во органите на државната управа преку унификација на регулативата. Законот за државни службеници го имаше утврдено корпусот на државната служба и го дефинираше поимот државен службеник, врз основа на два критериуми: организациски и функционален. Според првиот, тоа беа вработените во органите на државата, а според вториот тоа беа вработените кои ги спроведуваат функциите на државата. На тој начин беше истакната спецификата на државните службеници како вработени на државата, преку регулирање на нивните права, обврски и одговорности. Со други зборови, законот определуваше дека државните службеници ќе работат во трите гранки на државна власт, законодавна, извршна и судска, а подоцна беше додадена и четвртата гранка, локалната власт. Законот за државните службеници беше донесен во јули 2000 година. Со овој закон беше направен огромен исчекор напред во утврдувањето на системот на државна служба, како и новиот статус на државен службеник во Република Македонија. Законот го утврди корпусот на државната служба и го дефинира поимот државен службеник, врз основа на два критериуми: организациски и функционален. Според првиот, тоа се вработените во органите на државата, а според вториот тоа се вработените кои ги спроведуваат функциите на државата. На тој начин беше истакната спецификата на државните службеници како вработени на државата, преку регулирање на нивните права, обврски и одговорности.

**ЗАКОН ЗА АДМИНИСТРАТИВНИ СЛУЖБЕНИЦИ** - административен службеник е лице кое засновало работен однос заради вршење на административни работи во некоја од следниве институции: - органите на државната и локалната власт и другите државни органи основани согласно со Уставот и со закон. Во зависност од институцијата во која е вработен, административниот службеник може да биде:

- а) државен службеник и јавен службеник,
- б) службеник и овластено службено лице,
- в) службеник и давател на јавна услуга.

**ЗАКОН ЗА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР** - примена на Законот член 3 став 1: за вработените во јавниот сектор се применуваат одредбите од овој закон, одредбите од посебните закони, прописите донесени врз основа на овој закон и посебните закони и со колективните договори; член 3 став 2: за прашањата кои не се уредени со овој закон, како и за прашања за кои овој закон не упатува на примена на посебен закон и на колективен договор, а се однесуваат на работниот однос на вработениот, се применуваат општите прописи за работните односи; член 3 став 3 - по исклучок од ставот 1 на овој член за воениот и цивилниот персонал во служба на Армијата на Република

**Македонија, за овластените службени лица во Министерството за одбрана, во Министерството за внатрешни работи и во органите на државна управа во состав на Министерството за внатрешни работи, како и во Агенцијата за разузнавање, ќе се применуваат само одредбите од главите III и IV од овој закон; член 3 став 4 - по исклучок од ставот (1) на овој член за помошно-техничкиот персонал се применува членот 5, како и одредбите од главите III и IV од овој закон, а за другите прашања во врска со работниот однос се применуваат општите прописи за работните односи и колективните договори.**

**ЗАКОН ЗА ЈАВНИТЕ СЛУЖБЕНИЦИ** - јавните службеници се лицата кои вршат работи и работни задачи од јавен интерес во согласност со Уставот, закон и ратификувани меѓународни договори, професионално, политички неутрално и непристрасно.

**АГЕНЦИЈАТА ЗА ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИЦИ** постоеше сè до крајот на 2010 година, а од јануари 2011 година продолжи да работи како **АГЕНЦИЈА ЗА АДМИНИСТРАЦИЈА**, со надлежности утврдени во Законот за државните службеници и Законот за јавните службеници. Институционалната рамка за поддршка на развојот на државната служба е воспоставена низ формирањето на самостоен орган на државната управа – Агенција за државни службеници, која е основана на 29 август 2000 година, со именувањето на првиот нејзин директор. Ваквиот статус на Агенцијата, набрзо е променет и таа добива статус на самостоен државен орган, кој за својата работа е одговорен пред Собранието на Република Македонија.

**ЗАКОН ЗА СЛУЖБА ВО АРМИЈАТА НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА** - Под служба во Армијата се смета вршење воени должности во Армијата; Како служба во Армијата се смета и вршење должности во Министерството за одбрана, Воената академија, другите органи на државната власт, трговските друштва, јавните претпријатија, установите и службите, учество на вежби, обука, хуманитарни операции, меѓународни операции, во мисии и операции на Организацијата на Северноатлантскиот договор (во натамошниот текст: во НАТО мисии и операции) и операции во примената на правото на индивидуална или колективна самоодбрана, операции за кризен менаџмент и кооперативна безбедност, како и вршење на должности во командните структури на НАТО, дипломатските претставништва на Републиката, команди, штабови и воени единици на меѓународни организации во странство и на територијата на Републиката; Служба во Армијата врши воен и цивилен персонал. Согласно ДОЛГОРОЧНИОТ ПЛАН ЗА РАЗВОЈ НА ОДБРАНБЕНИТЕ СПОСОБНОСТИ 2019 –2028, проектираната бројна состојба на идната структура на сили на Вооружените сили **6850 лица во постојаниот состав – бројната состојба за резервниот состав сеуште не е утврдена**. Бројната состојба на резервниот состав ќе се утврди по донесување на Концептот за резервни сили и измените и дополнувањата на законската регулатива.

## Образложение

„Владеењето на правото“ како темелна вредност на Уставниот поредок, утврдена во член 8, став 1, алинеја 3 од Уставот, подразбира дека во правниот поредок треба да егзистираат само јасни, прецизни и недвосмислени норми. Во случај кога тие во себе содржат некакво повикување, упатување на друга норма, таа неминовно мора да е дел од правниот поредок за таквото уредување да претставува една логична, правно-функционална целина, што не е случај со доставениот **Нацрт предлог-закон за вработените во одбраната.**

Во Уставот како највисок правен акт утврдени се начелните рамки за функционирањето на државната управа, односно министерствата и другите органи на управата, а организацијата и начинот на работа се уредува со закон. Членот 95 од Уставот, со ставовите 1 и 3 предвидува дека државната управа ја сочинуваат министерства и други органи на управата и организации утврдени со закон, како и дека организацијата и работата на органите на државната управа се уредуваат со закон што се донесува со **двотретинско мнозинство гласови** од вкупниот број пратеници.

Со членот 1 од Законот за организација и работа на органите на државната управа се уредуваат организацијата, надлежностите и работата на органите на државната управа. („Службен весник на Република Македонија” бр. 58/2000, 44/2002, 82/2008, 167/2010, 51/2011 и „Службен весник на Република Северна Македонија” бр. 96/2019, 110/2019 и 154/2019). Исто така, со одредбите на овој закон е предвидено и дека органите на државната управа (**освен министерствата**) **можат да се основаат, укинуваат и нивната надлежност да се утврдува со закон**, а на одделни органи на државната управа, со законот со кој се основаат може да им се определи и својство на правно лице.

Во став 1 член 26-а од Законот за организација и работа на органите на државната управа е наведено: **Министерството за информатичко општество и администрација ги врши работите што се однесуваат на: надзорот и обезбедувањето на единствена примена на прописите што се однесуваат на државните и јавните службеници**, развивањето на политиката поврзана со правата, обврските, одговорностите и оценувањето на државните и јавните службеници, класификацијата и описот на работните места, платите и надоместоците на плати на државните и јавните службеници и др.

Во став 1 член 49 од Законот за организација и работа на органите на државната управа е наведено: **Министерот** го претставува министерството, организира и обезбедува законито и ефикасно вршење на работите и задачите; донесува прописи и други акти за кои е овластен и презема други мерки од надлежност на министерството во согласност со закон; **одлучува за правата, должностите и одговорностите на државните службеници и други лица вработени во министерството кои немаат статус на државни службеници, доколку со закон поинаку не е определено.**

**Според член 32 став 5 од Уставот остварувањата на правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и со колективни договори.**

Нацрт-Предлог законот е во спротивност со **начелото на законитост**, член 3 од Законот за организација и работа на органите на државната управа:

“Органите на државната управа своите надлежности утврдени со закон ги извршуваат врз основа на начелата на законитост, одговорност, ефикасност, економичност, транспарентност, еднаквост и предвидливост.“

**Покрај наведеното треба да е има во предвид дека изработувачот на Предлог законот сторил прекршување на начелото на законитост, бидејќи нема право да предлага закон чиј предмет е уредување на правата на вработените во органите на државната управа и локалната власт, односно на вработените во Министерството за одбрана како орган на државната управа.**

## **2. Коментари во однос на Извештајот за проценка на влијанието на регулативата**

Во точка *1.1 Опис на состојбите* наведено е дека за вработените во Министерството за одбрана се применуваат законот за административни службеници, законот за вработените во јавниот сектор и законот за работни односи и подзаконски прописи донесени врз основа на тие закони. Во заклучокот од описот на состојбата се вели: “Законот за административни службеници, не овозможува соодветно водење во кариерата, мерење на ефектот, унапредување, како и вреднување на трудот во рамките на системот на плати и надоместоци на плати за административните службеници во Министерството за одбрана, што сериозно влијае на мотивираноста на вработените во Министерството за одбрана.“

Во *точката 1.2. Причини за проблемите кои се предмет на разгледување*, во првиот параграф, изработувачот укажува дека вработените во Министерството за одбрана, со статус на административни службеници, се еден од главните носители на функциите и надлежностите на Министерството за одбрана, кои произлегуваат од Законот за организација и работа на органите на државната управа и Законот за одбрана.

Во *вториот параграф од точката 1.2*, изработувачот се обидува да укаже на посебниот статус на вработените во МО во однос на останатите административни службеници. Сакајќи да го оправда и елаборира тој статус изработувачот ги посочува правата кои произлегуваат од член 41 од Законот за одбрана, за можноста да и вработените во министерството за одбрана бидат распоредени во команди, установи и операции водени од НАТО, надвор од територијата на Република Северна Македонија и истото тоа право сакат да го истакне дека е исто како и припадниците на Армијата. Но, изработувачот не наведува дека, тоа упатување не е задолжително за вработените во МО, туку е на доброволна основа, за разлика од припадниците на Армијата за кои согласно член 41-б од Законот за одбрана, тоа е законска обврска за нив. Дополнително, во случај кога вработените во би се пријавиле и би биле избрани да бидат упатени, ќе се применува

Законот за надворешните работи – каде што **вработените во Министерството за надворешни работи имаат статус на административни службеници или помошно - технички лица.**

Во *истиот параграф од точката 1.2*, во еден дел изработувачот тврди дека вработените во МО се носители на НАТО планирачкиот процес и дека учествуваат во работните тела и комитети во НАТО. Овој дел, е исто така една нормална административна задача, во која што единствена разлика е предметот на задачата, а тоа е проблематика поврзана со НАТО. Во понатамошниот дел од истиот параграф, изработувачот вели дека вработените во МО: „согласно надлежностите на Министерството за одбрана кои произлегуваат од закон, имаат обврска да дејствуваат во случај на одговор при кризна, вонредна или воена состојба во Републиката, што не е случај со другите административни службеници. Таков е случајот при прогласувањето на кризна и вонредна состојба, при справувањето со пандемијата со КОВИД-19 во 2020 и 2021 година.“

**Ваквата констатација е неоснована и не е аргумент за оправданоста за предложениот закон.** Во услови на кризна, вонредна или воена состојба сите органи на државната управата и локалната власт кои произлегуваат согласно устав и институции воспоставени со законот за организација на државната управа имаат своја улога и задача. Пример за тоа се административните службеници во Центарот за Управување со кризи, вработените во Дирекцијата за заштита и спасување и другите органи, зависно од природата на ситуацијата и потребата од одговор за надминување. Дополнително, преку дадениот пример за ангажираноста за време на кризната состојба со КОВИД-19, нема анализа која покажува во колкав обем, каде и на кои задачи биле ангажирани административните службеници вработените во МО со што би се согледал нивниот зголемен ангажман во однос на останатите административни службеници.

Во *третиот параграф од точката 1.2*, изработувачот укажува дека **заради тежината и специфичните задачи, вработените во МО се носители на безбедносни сертификати со највисоки степени. Оваа аргументација не ги прави вработените во МО посебни во однос на останатите административни службеници.** Во Законот за заштита на класифицираните информации, јасно е определено дека Безбедносниот сертификат е потребен и е услов за да се добие право да се работи со класифицирани информации. Тоа е потребно со цел да се зголеми и да се гарантира безбедноста на класифицираните информации, а со тоа се штити безбедноста на државата во целост. Оваа норма, не ги прави вработените во МО посебни во однос на другите административни службеници, туку напротив, како и сите административни службеници кои работаат со класифицирани информации така и вработените во МО мора да поседуваат безбедносен сертификат за работа со класифицираните информации. На тој начин се обезбедува да лицата кои работаат и доаѓаат во допир со класифицираните информации не претставуваат безбедносен ризик.

Во *третиот параграф од точката 1.2*, изработувачот наведува дека вработените во МО се должни активно да го познаваат англискиот јазик по СТАНАГ 6001 на НАТО, кој се користи во дневната комуникација при извршувањето на работните задачи со НАТО и

други меѓународни организации. **Задолжителното познавање на англискиот јазик не е норма која ги издвојува вработените во МО од останатите административни службеници.** Во однос на активното познавање на англискиот јазик, не е задолжително за сите вработени, освен оние кои се во постојана и секојдневна комуникација со НАТО. Дополнително, тоа не е само обврска на вработените во МО туку и на вработените во МНР, и други органи и институции, а истото се пропишува со описот и пописот на работните места.

Анализирајќи го овој параграф, може да се забележи дека изработувачот не посочува за кои работни задачи станува збор, кои работни задачи се исти а ги извршуваат двете категории на лица. Место, улога и задачи на вооружените сили, е определена согласно Уставот и член 46 од Законот за одбрана, каде што е наведено јасно и недвосмислено дека “Службата во Армијата се уредува со Закон“. Во ниту еден дел Законот за одбрана не дава право ниту можност службата или работењето во Министерството за одбрана да се уреди со посебен закон. Министерството за одбрана како орган на државната управа, определен е и дефиниран за Законот за организација на органите на државната управа. Станува збор за различен субјект од вооружените сили на Републиката, па оттаму и произлегува различно со закон утврден статус на вработените во МО и припадниците на служба Армијата.

Изработувачот појаснува дека чести биле случаите воени лица работно ангажирано во МО и административни службеници од МО извршуваат исти задачи. Тоа е проблем на микро-менаџментот, кој што јасно и прецизно треба да го дефинира описот и пописот на работното место, потребните компетенции и слично. Наведеното никако не може да биде аргумент со кој се оправдува предлагањето на Закон, со кој се крши Уставот, Законот за организација на органите на државната управа, Законот за административни службеници, а **исто така и Законот за пензиско и инвалидско осигурување.**

Во *точка 2 - Цели на предлог регулативата*, изработувачот ја дефинира целта за потребата на овој предлог закон: “подобрување на статусот на вработените во Министерството за одбрана, вреднувањето на трудот, согласно специфичните работни задачи кои ги извршуваат и кои произлегуваат од надлежностите во одбраната.“

Со оглед дека се работи за област која согласно закон го уредува друг орган, Министерството за информатичко општество и дека се однесува на проблематика од доменот на Законот за административните службеници, доколку има потреба, треба да се интервенира во посочениот закон и да се подобрат решенијата за вработените во МО, а не да се предлага донесување на нов закон со кој ќе се суспендира уставот и законите, **и ќе се изврши повреда на една од темелните вредности, а тоа е „владеење на правото“.**

Со цел да ги одбегне можните негативни ефекти по предлог законот, изработувачот не ги прикажува детално и во целост влијанијата од донесувањето на овој Предлог закон, кои би можеле повеќе да укажуваат и да бидат аргументите за негативните ефекти на овој Предлог Закон, а особено финансиските импликации како врз буџетот така и врз распределбата на истиот по категории на вработени, односно на служба во Армијата.

Имено, во *точка 4.1 - економски влијанија* и *4.2 - фискални влијанија*, изработувачот вели дека законот ќе има влијанија, но не кажува колкави ќе бидат тие

влијанија, колку средства ќе се потребни во фискалната година и колку средства ќе се потребни за спроведување на некои решенија од предлог законот со кој предвидува отпремнини за лица кои ќе мора да заминат од МО заради намалување на персоналот, зголемување на пензискиот стаж, зголемување на бодовните групи, бесплатното здравствено осигурување итн .

Во **точка 4.3 - социјални влијанија**, изработувачот ги истакнува придобивките за вработените во МО, но не ги посочува останатите социјални ефекти во општеството, **особено тоа како ќе влијае врз вработените во останатите органи на државната управа.** Имено за решавање статусот на мала група (650-700) вработени административни службеници, далеку поголема група на административни службеници би се довела во дискриминаторска положба.

Дополнително, со донесувањето на овој закон ќе се отвори простор/ оправданост, секој орган на државната управа да си носи свој посебен закон за вработените во тој орган – со што би се избегнал Законот за административни службеници. Поради тоа може да создаде каскаден ефект, со кој ќе се наруши до сега избалансираниот систем за менаџирање со администрацијата. Исто така, особено треба да се има предвид дека со ова на голема врата би се зголемиле можностите за зголемување на корупцијата во делот на државната администрација од посебно значење за одбраната.

Во **точката 7.1 - Потреба од менување на закони и подзаконска регулатива во областа или други сродни области**, изработувачот не ги посочува конкретните закони врз кои ќе има влијание овој предлог закон и кои ќе мора да се менуваат, пример Законот за административни службеници, Законот за организација и работа на државната управа (во чл. 24-а за да се изземат вработените во министерството за одбрана како вработени за кои статусните прашања ќе ги регулира МО), како и измени во Законот за пензиско и инвалидско осигурување, посебно во делот за определување на времетраењето на пензискиот стаж.



## II) Втор дел

### Коментари на самиот текст на Предлог законот за вработените во одбраната

#### 1. Член 3 став 2:

„Вработен во Министерството е: **овластен службеник во одбраната** од прва, втора и трета категорија, овластено службено лице кое врши работи на разузнавање, контраразузнавање и спречување и откривање на кривични дела во одбраната, лице овластено со закон кое врши инспекциски надзор во одбраната, лице овластено за вршење на внатрешна ревизија, лице со статус на помошно технички персонал, лице со статус давател на услуга од областа на култура и активен воен персонал упатен или поставен на должност во Министерството.“

Во ниту еден член од законот не е дефиниран поимот „овластен службеник во одбраната“, па е оставено да се толкува по сопствен избор, а по аналогија тоа би можело да биде административен службеник, што со овој закон терминот “административен службеник“ се заменува со “овластен службеник“.

#### 2. Член 4 став 1:

„Одредбите на овој закон се применуваат за сите категории на вработени во Министерството, со исклучок на активниот воен персонал на служба во Армијата и упатен или поставен на должност во Министерството, за кого се применуваат само одредбите од „Стручно оспособување и усовршување“, „Школување“ и глава XII „Упатување во земјата и странство“ од овој закон.“

Со примена на оваа одредба, се суспендира Законот за служба во Армијата, во делот на стручното оспособување и усовршување, школување и упатување во земјата и странство, односно законот „lex specialis“ за воените лица на служба во армијата. Со пуштањето на оваа одредба во правниот промет, се нарушува концептот на Законот за служба во Армијата, и вака како што е воспоставена, се врши дискриминација на воениот персонал, создава правна нееднаквост и правна несигурност за воените лица затоа што се овозможува да зависно од тоа каде се поставени, (дали во Армијата или во Министерството) за една иста категорија на лица, во случајот воени лица, се применуваат два закони, кои во суштина се различна и даваат различни права.

#### 3. Член 5:

Со овој член се дефинираат значењето на различните термини и изрази кои се применуваат во овој закон, меѓутоа никаде **не е дефинирано** значењето на поимот „**мобиленост**“ - кој што се користи во повеќе наврати во текстот на законот.

#### 4. Член 6:

Определува дека правото на штрајк, вработените во министерството го остваруваат согласно законот за одбрана. Вака искажано, не е доволно да ја определи посебноста на вработените во МО во однос на другите административни службеници во државата, што е интенцијата и оправданоста за потребата на овој закон. Заради тоа, би требало да се определи одредено ограничување, кое би било оправдување за правата кои со овој закон им се овозможуваат на вработените во МО, а со тоа би се нагласила посебноста на вработените во МО.

Во тој контекст, би требало да се додаде нов **член 6-а**, кој би гласел:  
**„За време на штрајк вработените во министерството за одбрана имаат право на плата во висина од 60% од платата што ја примиле претходниот месец, без додатоците на плата.“**

#### 5. Член 8 став 2:

„Статусните права, обврски и надлежности на вработените во органите во состав на Министерството, се уредуваат со посебен закон.“

Се наметнува прашањето, на кој и каков закон упатува оваа одредба. Дали тоа подразбира друг закон, различен од овој со кој во член 1 се вели дека се однесува токму на статусот, правата и останатите работи поврзани со работниот однос на вработените во министерството за одбрана?

#### 6. Член 18 став 1:

„Вработените во министерството не смеат да раководат, да ја застапуваат и претставуваат политичката партија и да бидат членови на органите на партијата утврдени со нејзиниот статут“.

За поздравување е заложбата на работодавачот на законот, да определи и дефинира механизам за намалување на партиски влијанија во институциите, а со тоа јасно да го дефинира **начелото на неспоивост со политичко делување**.

Потребно е членот да се усогласи со постојните законски и уставни одредби со кои се определуваат правата на граѓанинот, посебно правото на политичко здружување.

#### 7. Член 22 став 1:

Со овој член се дефинираат посебните должности во министерството за одбрана.

„Посебни должности во министерството се оние кои согласно видот, сложеноста и тежината на работата, како и условите и начинот на нејзиното вршење, се утврдени со овој закон“.

Со ставот 2 поблиску се дефинираат посебните должности, па се вели:

„Посебните должности од ставот (1) на овој член се работните места во министерството кои се поврзани со извршување на работни задачи со: класифицирани информации, стратешко планирање, одбранбена политика и одбранбено планирање, криптозаштита и заштита на комуникациски мрежи, управување со Глобален Комуникациски Информациски Систем, планирање на сајбер одбрана, стратешки комуникации и информациска безбедност, внатрешна ревизија; инспекциски надзор од областа на одбраната, подготовка и организирање на системот за одбрана, изработка на законски и подзаконски акти и застапување на интересите на Министерството пред надлежни судски органи, планирање и буџетска координација при донесување на програми, буџет и планови за извршување на буџет, креирање на стратегии, политики, програми, планови и анализи за управување со човечки ресурси, образование и обука, планирање, координирање и подготовка за кризна, вонредна и воена состојба, разузнавање, контраразузнавање и спречување и откривање на кривични дела во одбраната, стандардизација, кодификација, истражување и развој, менаџмент на документи, аквизиција и јавни набавки на стоки, услуги или работи во областа на одбраната, како и јавни набавки на стоки, услуги или работи во областа на одбраната и безбедноста кои се исклучок од Законот за јавните набавки, стратешки комуникации.“

Вака искажаната одредба, во ниту еден момент не укажува на некаква посебност на должностите која би била поразлична од должностите кои ги извршуваат административни службеници во другите органи на управата. Имено, сите овие работи спаѓаат во домените - категориите дефинирани со член 2 од Законот за административни службеници.

Изработувачите на овој предлог закон се обиделе на поинаков начин да ги окарактеризираат како наводно посебни должности, кои имаат своја специфичност и тежина, со што би се оправдало донесувањето на овој закон.

Дополнително, со член 20 од Законот за одбрана, овие задачи се определени како задачи кои треба да ги извршува министерството за одбрана. Доколку се земат начелата на административното работење, сите овие работи се обични административни работи, и никако не се некои посебни должности кои имаат некоја посебна специфична тежина, освен задачите на лицата кои вршат внатрешната ревизија, криптозаштитата, инспекцискиот надзор, и разузнавање, контраразузнавање и спречување и откривање на кривични дела, кои впрочем со Законот за одбрана се одвоени и определени како посебен вид на задолженија и задачи за кои се применуваат.

Согласно погоре изнесеното, може да се заклучи дека вака дадените посебни должности, не се ништо друго освен административни работи, кои се прикажуваат како посебни должност, со исклучок на веќе споменатите задолженија и задачи за кои се потребни посебни овластувања и лицата кои ги вршат таквите работи не се „овластени службеници“ туку се овластени службени лица.

Заради тоа наместо **посебни должности**, би требало да стои **задачи и должности кои ги вршат овластените службеници**.

## 8. Член 28

Ги дефинира компетенциите на раководните службеници од категорија Б.

Во овој член би требало да се предвиди во Секторите кои се однесуваат на одбранбеното планирање и одбранбена политика, меѓуармиската соработка и цивилно воена соработка да бидат позиции за воени лица со завршена школа за национална одбрана, а за сите останати раководни позиции, во делот на „стручни квалификации“, покрај останатите, да се бара сите раководни лица да имаа завршено школа за национална одбрана.

Со воспоставувањето на ваков критериум би се унапредил квалитетот и стручноста на раководниот персонал. Би се овозможила разноликост, поголема компетентност и стручност на раководниот персонал, а со тоа и подобро разбирање на одбраната на стратегиско ниво.

## 9. Член 30 став 2:

Овој став треба да се избрише. Секој кој би дошол од друго министерство само би ја намалил ефикасноста и економичноста во работата, од причина што е потребно подолго време да се запознаат и разберат спецификите на функцијата. Потребата за донесување на посебен закон за вработените во МО, сама по себе зборува за потребата Државниот секретар да биде лице кое потекнува од МО. Поточно при изборот да се применува британскиот модел.

Треба законски да се оневозможи лице од друг државен орган да ја извршува должност Државен Секретар во министерството за одбрана. Лицето за државен секретар во МО, треба одлично да ги познава посебните процеси, задолженија.

Став 2 би требало да гласи:

„ За државен секретар може да се назначи лице исклучиво од редовите на вработените во МО од Б категорија, со завршена школа за национална одбрана или докторат од областа на безбедноста и одбраната и кое има поминато најмалку 15 години работно искуство во министерството за одбрана, од кои најмалку 7 години на раководна позиција“

На тој начин законот ќе овозможи избор на соодветно лице кое доволно добро ги разбира посебностите на задачите и процесите во МО и кое ќе има континуитет во работата на позицијата Државен секретар во МО.

### **10. Член 30 став 3:**

Во делот за стручни компетенции треба да се наведе дека државниот секретар задолжително треба да има завршено школа за национална одбрана или докторат од областа на безбедноста и одбраната. На тој начин би се подобрила стручноста и компетентноста, а воедно и компатибилноста на државниот секретар со генералите, водено ќе се овозможи подобро разбирање, водење и управување со процесите во министерството и секторот за одбрана.

### **11. членот 30 ставот 4:**

„Мандатот на државниот секретар завршува со мандатот на министерот кој го назначил, а по истекот на мандатот истиот се распоредува на највисокото слободно работно место од категорија Б, но не пониско од нивото на работното место на кое бил распореден пред да биде назначен за државен секретар, согласно посебните услови од работното место.“

Должината на извршувањето на функцијата на државниот секретар да не се врзува со мандат на министерот поради фактот што министерството за одбрана според специфичноста и задолженијата определени со законот за одбрана побарува да води подолготрајни процеси и сеопфатен пристап на интегрирање и синхронизација на повеќе органи на управата во извршување на задачи и задолженија во одбраната. Од тие причини неопходно е потребно државниот секретар да биде подолго од мандатот на министерот; со тоа би се обезбедил континуитет, ефикасност и економичност, професионалност во процесите во одбраната.

Ставовите 4 до 7 од овој член да се избришат и да се додаде нов член 30-а со кој би се разработиле одредби кои би определиле под кои услови и на кој начин би се вршел избор и именување на државниот секретар; би се дале одредени гаранции на државниот секретар за заштита од негова неоснована смена, би го дефинирале начинот на неговото прераспределување на друго работно место итн. Одредби за заштита би требало да се додадат и за останатите категории на вработени, како би се гарантирала нивната заштита и точно би се определиле условите и потребите за на движење по хоризонтала и вертикала.

Дополнително, во главата за државен секретар би требало да се додаде дополнителен член со кој би се дефинирало дали државниот секретар подлежи на оценување, и доколку се одреди дека треба да биде оценуван, тогаш да се определи кој и на кој начин го врши оценувањето. По примерот за генералите (Закон за служба во Армијата) да се разгледа можноста државниот секретар да не подлегува на оценување.

### **12. Член 31.**

Се однесува на Директор на Директорат, но никаде не е дефинирано нити појаснето за каков Директор и директорат станува збор, како и кои какви би му биле надлежностите и задачите. Никаде не е дефинирано неговото место во хиерархиската поставеност на МО. Со ваква недореченост се создава правна празнина која може да биде извор на нефункционалност и правна недореченост која ќе предизвика проблеми во нормалното функционирање.

Потребно е да се додаде нова одредба со која би му се пропишале должностите и надлежностите на Директорот на директоратот како што е пропишано за државниот

секретар во членот 29; би се дефинирало дали директорот директно е потчинет на Министерот или на Државниот секретар, кој и како му врши оценување итн.

Дополнително, како и кај Државниот секретар, ако оваа позиција се издвојува како должност која има посебна и клучна важност и посебен статус во смисла на избор, селекција должина и овластувања, тогаш би требало и посебно да се дефинираат и определат потребните компетенции за ова позиција, начинот на избор на персоналот. Дополнително, треба да се определи лицето да има завршено Школа за национална одбрана (ШНО). Понатаму, поради посебноста и специфичноста на МО, исто како и кај државниот секретар, за оваа позиција директно на директорат, да не се дозволи преземање на административни службеници од другите органи на управата, бидејќи за вработените во МО не ќе важи законот за административни службеници, а со самиот факт дека би се барала стручна компетенција за ШНО, тешко би било изводливо да се преземе лице од друг орган со таква стручна компетенција.

### 13. Членовите 33, 34, 35 и 36.

Во главата во која е разработено вработувањето со предметните членови од овој закон е регулирана постапката, начинот на вработување како и телата кои го водат и извршуваат процесот на избор и селекција на кандидати за вработување. Карактеристично е што со овие одредби е предвидено вработувањето да се врши во три фази, а во сите три фази, како тело кое го води процесот се определува да биде една иста комисија.

Ваквиот модел и постапка на вработување, во споредба со моделот, постапката и начинот на вработување во органите на управата, предвидена со Законот за административни службеници, ќе создаде предуслови за зголемување на ризикот и можноста за зголемена коруптивност на постапката за вработување.

Дополнително, во оваа глава со која се разработува вработувањето, во ниеден член не е предвидено правото на жалба. Со тоа се суспендира со Устав загарантираното право на жалба. Ваквиот пропуст го прекршува член 51 од Уставот и го нарушува начелото на законитост.

Со цел да се намали ризикот за КОРУПЦИЈА во процесот на вработување, да се овозможи правото на жалба, потребно е во овој закон да се преземе решението од Законот за административни службеници, така што административната селекција и жалбената постапка да ја води друг орган (пример агенцијата за администрација), со што би се постигнала поголема транспарентност, а со тоа би се намалил ризикот од корупција.

### 14. Член 37 став 1 алинеја 2:

„По потреба на министерството на работно место за кое ги исполнуваат општите и посебни услови утврдени со актот за систематизација на работни места во министерството, при што истото **не е оддалечено повеќе од 50 километри од работното место од кое вработениот бил претходно распореден** и е во иста категорија и на исто ниво со работното место на кое вработениот бил претходно распореден,

Со дефинирањето на ограничувањето на далечината на местото за распоредување, се оневозможува оправданоста за определување на правото на селидбени трошоци и другите зголемени права кои се предвидуваат со овој закон. Како би се оправдала оправданоста за предвидените права за селидбени трошоци, би се покажала посебноста на вработените во МО во однос на другите административни службеници, потребно е да се отстрани определбата за оддалеченост и да не се ограничува распоредувањето.

**15. Член 37 став 1 алинеја 4:**

„по потреба на министерството на работно место надвор од местото на живеење кое е оддалечено повеќе од 50 километри, а за кое е потребна согласност од вработениот за негово распоредување во иста категорија и на исто ниво со работното место на кое вработениот бил претходно распореден“.

Вака дадена одредба прави забуна во текстот; ја замаглува намерата на изработувачот на законот.

Затоа подобро би било оваа одредба да се избрише.

**16. Член 37 став 5:**

„Вработен во министерството на кој во текот на работниот однос му е одземен, не продолжен или не издаден национален или НАТО безбедносен сертификат, кој е предвиден како посебен услов со актот за систематизација, се распоредува на работно место во исто ниво или непосредно пониско ниво за кое не се предвидува поседување на безбедносен сертификат согласно неговите општи и посебни работни компетенции и општите и посебни услови предвидени со актот за систематизација на работни места во министерството.“

Со оглед на фактот што во извештајот за оправданоста за потребата од овој закон се инсистира на фактот дека работата со класифицирани информации и поседување на безбедносен сертификат ја определува посебноста вработените во министерството за одбрана, како и спецификата и тежината на работите кои вработените ги вршат, тогаш условот во оваа одредба би требало да биде основ за губење на работното место во министерството за одбрана, а не како што е дадено да биде распореден на друго работно место. Со губењето на сертификатот, лицето би ја изгубило посебноста, и би му се намалила специфичноста на работното место, а со тоа би требало да ги изгуби и правата кои следуваат со овој закон.

Дополнително, со прифаќање на предложеното, би се направил вентинг на вработените во Министерството за одбрана во оваа фаза на наше интегрирање во НАТО, и би се елиминирал секој понатамошен безбедносен ризик по однос на класифицираните информации.

**17. Членовите од 43 до 50:**

Дел од законот со кој се регулира **стручно оспособување и усовршување**. Иако во почетокот на законот е нагласено дека овие одредби се применуваат и за активните воени лица, во членовите од оваа глава истите лица воопшто не се споменати. Дополнителен проблем претставува и тоа што во сите членови од оваа глава и главата „школување“ се користи терминот **“вработените во одбраната“**, термин чие што значење никаде во законот не е дефинирано.

**18. ГЛАВА VII управување со ефект на учинок и оценување**

Помеѓу другото за оценувањето предвидени се само два члена. Во делот на оценувањето воопшто не е регулирано кој е оценувач, кои се степените на оценки (градацијата на оценки), како тече процесот на оценување, кои обрасци се водат и како се дефинирани.

Дополнително, не е определено кој и како врши оценување на активните воени лица кои извршуваат работни задачи во МО, и дали активните воени лица кои извршуваат раководни должности во МО вршат оценување на вработените во нивните сектори и одделенија.

Во членот 13 од овој предлог закон е дефинирана примената на начелото на управување со ефектот на вработените (став 3). Предвидено е дека унапредувањата, зголемувањата на парични примања, награди и слично зависат од оценувањето. Во тој случај, вака не до крај разработениот процес и постапка на оценување на вработените, може да биде извор на правна недореченост, која неминовно ќе води до правна несигурност, што за последица ќе доведе до необјективно оценување и вреднување на ефектите и трудот на вработените; ќе доведе до ДИСКРИМИНАЦИЈА, ќе продуцира корупција, незадоволство на вработените, ќе создаде предуслови за мобинг и останати негативни појави.

Заради фактот, што оценувањето преку член 13 став 3 директно го условува унапредувањето во кариерата, зголемувањето на паричните примања (наградата за трудот) кои директно се врзани со личноста и личното на вработениот потребно оваа Глава дополнително да се разработи - процесот на оценување да се дефинира на еден сеопфатен, јасно дефиниран, прецизен и недвосмислен начин. Само така би се намалиле или би се анулирале можностите за корупција, незадоволство, дискриминација и мобинг на вработените.

Едно од можните решенија, да се преземе моделот за оценување од законот за административни службеници, и дополнително да се допрецизира кој врши оценување на активните воени лица кои работат во МО; да им се даде овластување на активните воени лица кои се на раководни позиции да вршат оценување на вработените, бидејќи со овој закон вработените повеќе нема да имаат статус на административни службеници.

#### **19. Член 64 став 3 (Глава IX РАБОТНО ВРЕМЕ, ОДМОРИ И ОТСУСТВА):**

„Во услови на кризна и вонредна состојба согласно закон, работното време може да изнесува и повеќе од 40 часа во работната недела, но не повеќе од 50 часа во работна недела.“

Согласно оваа одредба, во ПОСЕБНИ услови кога е прогласена кризна, вонредна или **воена состојба**, вработените во МО може да се ангажираат не повеќе од дополнителни 10 работни часа во текот на една недела. Вака дефинирани одредби во член 64, посебноста во однос на ангажираноста, сложеноста и неможноста за одлагање на некои задачи, вработените не би можеле да бидат ангажирани повеќе од дополнителни 10 часа во текот на една недела.

Имајќи го во предвид фактот дека во Нацрт извештајот за влијанието на регулативата за овој предлог закон, во образложение за потребата од донесување на овој закон, како оправданост се наведува дека „вработените во МО согласно надлежностите на МО кои произлегуваат од закон, **имаат обврска да дејствуваат во случај** на одговор при кризна, вонредна или воена состојба во Републиката, што не е случај со другите административни службеници. Таков беше и случајот при прогласувањето на кризна и вонредна состојба, при справувањето со пандемијата со КОВИД-19 во 2020 и 2021 година.“

Читајќи го вака формулираното образложение се очекува дека вработените во МО би биле многу повеќе ангажирани од 10 часа неделно, и тоа во услови на поголема изложеност на ризик по здравјето и животот. Но, сегашното решение (во членот 64), укажува дека станува збор за посебност/издвоена категорија на вработени кои ќе работаат само дополнителни 10 часа неделно. Така да за само 10 часа дополнителен ангажман, со закон се настојува да се оправдаат несразмерно многу повеќе и поголеми права и привилегии на вработените во МО во однос на административните службеници во другите органи на управата.

Со самото оваа ограничување на зголемениот ангажман од дополнителни 10 часа неделно во услови на криза или вонредна состојба, ниту се зголемува ризикот по здравјето, ниту се влијае на забрзаното стареење на организмот, ниту се зголемува стресот, што во

суштина се основа за зголемените права за здравствена заштита, за годишни одмори, за стаж со зголемено траење, и на крај со зголемување на вреднувањето на трудот.

Токму овој дел од законот во основа покажува дека предложените зголемени права по основ на одмори, надоместоци, пензиски стаж се претерано големи и несразмерни со обврските и тежината за кои се предложени.

За да се издвојат вработените во МО како посебна категорија, би требало работното време да го регулираат на начин како што е регулирано за активниот воен персонал во Законот за служба во Армијата, како и да се даде можност да биде прекинат и годишниот одмор на вработените во МО во одредени услови на криза и вонредна состојба. На тој начин би се постигнала потребната посебност на вработените во МО и би се добила потребната специфичност и тежина на работните обврски на вработените, и најбитно би се добила солидна основа за оправданост на дадените права и придобивки со овој закон.

#### **20. Член 70:**

Во овој член да се предвиди дека во услови на кризна состојба, вонредна состојба и воена состојба, кога некој работен процес не трпи одлагање, на вработените во МО може да им се прекине користењето на годишниот одмор.

На тој начин би се дала оправданоста и специфичноста, потребата за зголемување на придобивките за вработените во МО, на што всушност се инсистира со овој закон.

#### **21. Член 71 став 1 точка б:**

„б) По основ на сложеноста на работата на работното место со:

- средно образование два работни дена;
- високо образование со 180 ЕКТС три работни дена и
- високо образование со 240 ЕКТС или VII/1 и VIII степен сложеност четири работни дена.“

Наместо тоа да стои:

- високо образование со 180 ЕКТС ДВА работни дена и
- високо образование со 240 ЕКТС или VII/1 и VIII степен сложеност ТРИ работни дена.“

#### **22. Член 71 став 1 точка в) алинеја 2:**

„- за работни места кои имаат додаток на плата за специфична служба во одбраната четири работни дена.“

Оваа одредба е преземена од постоечкиот Колективен договор на МО. Се однесува на должности во единиците на Армијата, со кои се врши специфична служба, а претежно се должности со зголемен ризик по животот и здравјето, зголемен стрес и др. Од тие причини, а заради одржување на здравјето и виталноста на организмот, се предвидува дополнителен период на одмор.

Овој закон не определува за кои места се определува додаток на плата за специфична служба.

Најдобро е овој член да се избрише затоа што е практично неприменлив во пракса, а и нема основа и оправданост за негово постоење.

#### **23. Член 78 став 2 – Глава X ЗДРАВСТВЕНА ЗАШТИТА И ОСИГУРУВАЊЕ:**

„ На вработените во Министерството им се надоместуваат трошоците направени при користење на здравствени услуги во јавните здравствени установи и се ослободува од плаќање на лекови кои се наоѓаат на листата на лекови што со општ акт ја утврдува Фондот



за здравствено осигурување на Македонија, на кој министерот за здравство дава согласност.“

Оваа одредба е неоснована бидејќи, никаде во законот не се дава обврска на вработените да го чуваат, одржуваат здравјето, а ниту пак во делот на работно време и услови за работа, вработениот не е обврзан да извршува работни задачи во услови отежнати, високо ризични и стресни, каде што организацијата ќе мора да ги сноси трошоците за лекување на така заболени вработени.

Затоа е потребно овој став да се коригира и да се однесува за лица кои извршуваат работни задачи и се поставени на работни места кои се определени како места со зголемена штетност по здравјето, а не за сите вработени. На тој начин оваа одредба би била по поправична, по економична – во однос на финансиските импликации на овој закон.

#### **24. Глава XI - УНАПРЕДУВАЊЕ НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО МИНИСТЕРСТВОТО:**

Со ниту една одредба не е пропишана процедурата, постапката како и надлежностите за унапредувањето, односно не е определено кој врши унапредување, на кој начин. Дополнително, не е предвидено правото на жалба, како уставно загарантирано право.

Унапредувањето има директно влијание врз личниот бенефит и придобивки на вработениот (повисока плата, статус, одредени привилегии и сл.).

Отсуството од целосно, јасно, прецизно и недвосмислено пропишана постапката, надлежност за унапредување, методологија и процедура, создава правна празнина, т.н. сива зона која може да биде извор на корупција и други девијантни и негативни појави.

Затоа е потребно јасно да се дефинираат условите, надлежноста, постапката и процедурата на унапредување на вработените.

#### **25. Член 90, став 1 точка А) алинеја 1 и 3, и точка Б) алинеја 2, 3, и 4 – Глава XII, УПАТУВАЊЕ ВО ЗЕМЈАТА И СТРАНСТВО:**

(1) Во зависност од националната или меѓународната должност во земјата и во странство, вработените во Министерството ги имаат следните дипломатски звања:

- А) високи дипломатски звања
  - Воен претставник во ниво на ополномошен министер;
  - заменик воен претставник во ниво на министер советник;
- Б) оперативни дипломатски односно секретарски звања
  - висок штабен офицер во ниво на прв секретар;
  - штабен офицер во ниво на втор секретар;
  - штабен подофицер во ниво на трет секретар.

Согласно член 3 од овој предлог Закон, вработен во МО не може да биде ВОЕН претставник, ниту пак Заменик ВОЕН претставник, ниту пак Висок штабен ОФИЦЕР, штабен ОФИЦЕР или ПОДОФИЦЕР. Причина за тоа е фактот што таквите звања може да ги имаат активните воени лица упатени на должности во нашите национални претставништва, НАТО команди и сл.

Исклучокот од членот 4 став 1, исто така претставува суспендирање на Законот за служба во Армијата, каде што е детално разработена оваа материја, а која се однесува на активниот воен персонал.

Од тие причини овие одредби не би требало да егзистираат во овој закон, туку само одредби со кои се регулираат правата на категориите дефинирани со членот 3.

**26. Член 99 став 1 - Глава XIII Плата и надоместок на плата:**

„Поради видот, природата и сложеноста на работите што се извршуваат, како и поради тежината на работите и посебните услови под кои тие се извршуваат, на вработените во Министерството се врши вреднување на работата со зголемување на износот на средствата наменети за плата, и тоа:“

Вака формулираната одредба, посебно во првиот дел, не ја отсликува доволно јасно и прецизно оправданоста за зголемување на платата. Дадена е премногу општа и генерална формулација, која не ги појаснува условите кои ја дефинираат и определуваат сложеноста, тежината на работите, ниту пак појаснува кои се тие посебни услови кои се основ да се оправда зголемувањето по категории како што е дадено подолу во ставот. На овој начин, се врши нерамноправно вреднување на обврските, согласно условите и тежината на работата, со наградата во смисла на вреднување на трудот и компензација на евентуални штетни услови, зголемена работа и ограничени права.

Дополнително, ставот 2 на овој член се вели:

„На овластено службено лице кое врши работи на разузнавање, контраразузнавање и спречување и откривање на кривични дела во одбраната, има додаток на плата согласно одредбите од Законот за одбрана.“

Оваа одредба практично е неприменлива. Оваа категорија на лица не би можела да се стекне со потребните додатоци на плата, бидејќи е дискриминаторска во однос на другите вработени.

**27. Член 103 став 4:**

„Додатокот за вршење на посебни должности не може да надмине 30% од основната плата на вработените во Министерството.“

Сите тие „посебни“ должности, со исклучок на инспекциски надзор, ревизија, криптозаштита, како и разузнавање, контраразузнавање, спречување и откривање на кривични дела, се работни задачи кои во основа се административни работи. Зголемувањето до 30% од основната плата е неосновано и неоправдано имајќи ги предвид категориите дефинирани во член 2 од законот за административни службеници.

Со ваквиот пристап, се врши дискриминација на останатите неколку илјади административни службеници во останатите органи на управата, кои вршат исто такви работи во исти услови, а нивниот труд би се вреднувал далеку помалку.

**28. Член 106, став 1 алинеја шест:**

(1) Вработен во Министерството има право на надоместоци за:

- селидбени трошоци;

Ако се има предвид член 37 од овој закон, каде се определува да вработен во министерството не може да биде распореден повеќе од 50 километри од последното работно местото, тогаш се наметнува прашањето која е потребата и оправданоста да лицето има право на селидбени трошоци?

Затоа е потребно или да се укине оваа одредба, или да се измени членот 37 и да се тргне ограничувањето од 50 километри.

**29. Член 112 во став 1 алинеја 3 и 4:**

(1) На вработен во Министерството му престанува работниот однос во следниве случаи:

- во рок од 5 години се утврди дека при вработувањето премолчил или дал невистинити податоци во однос на општите и посебните услови за вработување;

- во рок од една година се утврди дека вработениот е вработен спротивно на одредбите од овој закон;

Да не се врши временско ограничување, бидејќи на тој начин се создаваат услови за несанкционирање на сторители на кривично дело. За таквите лица кои би можеле да бидат безбедносен ризик, не би постоела законска основа за нивно отстранување од работа, и после дознавањето дека неосновано – спротивно на закон стапиле во работен однос.

Вака дефинирана одредба е спротивно со Уставот и законите, бидејќи не санкционира сторители на кривични дела - создава услов за амнестирање на истите.

Дополнително во овој став да се додадат одредба која ќе гласи:

- Ако одбие да изврши работни задачи во услови на кризна, вонредна или воена состојба,
- Ако ја изгуби здравствената способност за работа,
- Ако му биде изречена дисциплинска мерка заради вознемирување на работа два пати.

### 30. Член 113 став 2:

„По исклучок од ставот (1) на овој член, кога ќе настанат промени во актот за систематизација на работни места во Министерството кои предизвикуваат укинување на работното место, при што во рок од 90 дена нема можност вработениот да биде поставен на друго работно место на исто ниво согласно општите и посебни услови утврдени во актот за систематизација на работни места, на истиот му престанува работниот однос со остварување на право на пензија со навршени најмалку 25 години пензиски стаж.“

Оваа одредба е препишана од Законот за служба во Армијата и истата не е применлива за вработените во МО, од причина што ако вработениот во рок од 90 дена не може да биде поставен во рамките на МО, тогаш како службеник во орган на државната управа ќе може да биде преземен од друг орган на управата по пат на преземање.

Од овие причини оваа одредба треба да се избрише, а следствено на тоа да се избришат и членовите 4, 5 и 6 од овој член бидејќи се поврзани со овој став 2.

### 31. Член 113 став 3:

„Вработените во Министерството со статус на овластени службени лица од прва, втора и трета категорија согласно одредбите на овој закон имаат стаж на осигурување со зголемено траење односно секои 12 месеци поминати на извршување на работи и задачи во Министерството се сметаат како 15 месеци стаж на осигурување, во согласност со закон.“

Оваа одредба користи термин кој не соодветствува на член 3 од законот, каде вработените се дефинирани како **овластен службеник**, додека пак категоријата овластени службени лица се однесува друга категорија.

Дополнително, овој став е во спротивност со одредбите од Законот за пензиско и инвалидско осигурување, кој е системски закон. Во тој закон во посебна глава се дефинира на кои професии, на кој начин и кој определува стаж на осигурување со зголемено траење.

Оваа одредба треба да се избрише бидејќи е спротивна на член 51 од Уставот, односно не во согласност со закон.

### 32. Член 118 став 3:

Коментарот е ист како и за член 29, односно Државниот секретар да не се ограничува со мандат.

**33. Член 119:**

Овој член потребно е да се преформулира и со него да се даде обврска таа категорија на лица во рок од 6 месеци да ги преземе друг орган на државна управа. Ваквото решение би ги намалило дополнителните трошоци на буџетот на одбраната.