

938.

Врз основа на членот 75 ставови 1 и 2 од Уставот на Република Македонија, претседателот на Република Македонија и претседателот на Собранието на Република Македонија издаваат

**У К А З****ЗА ПРОГЛАСУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА ДОПОЛНУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА ИДЕНТИФИКАЦИЈА И РЕГИСТРАЦИЈА НА ЖИВОТНИТЕ**

Се прогласува Законот за дополнување на Законот за идентификација и регистрација на животните, што Собранието на Република Македонија го донесе на седницата одржана на 3 февруари 2014 година.

Бр. 07-668/1  
3 февруари 2014 година  
Скопје

Претседател  
на Република Македонија,  
**Горге Иванов, с.р.**

Претседател  
на Собранието на Република  
Македонија,  
**Трајко Вељаноски, с.р.**

**ЗАКОН****ЗА ДОПОЛНУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА ИДЕНТИФИКАЦИЈА И РЕГИСТРАЦИЈА НА ЖИВОТНИТЕ****Член 1**

Во Законот за идентификација и регистрација на животните („Службен весник на Република Македонија“ број 95/12), во членот 6 став (2) зборовите: „може да одобри“ се заменуваат со зборовите: „ќе донесе одлука за тешко достапни населени места (места со непристапни патишта, отсечени во одредни месеци заради временски услови или голема оддалеченост), како и“.

**Член 2**

Овој закон влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“.

**L I G J****PËR PLOTËSIMIN E LIGJIT PËR IDENTIFIKIMIN DHE REGJISTRIMIN E KAFSHËVE****Neni 1**

Në Ligjin për identifikimin dhe regjistrimin e kafshëve ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" numër 95/12), në nenin 6 paragrafi (2) fjalët: "mund të miratojë" zëvendësohen me fjalët: "do të marrë vendim për vendbanime vështirë të arritshme (vende me rrugë të pakapshme, të shkëputura në muaj të caktuar për shkaktar të kushteve klimatike ose largësisë së madhe), si dhe".

**Neni 2**

Ky ligj hyn në fuqi në ditën e tetë nga dita e botimit në "Gazetën Zyrtare të Republikës së Maqedonisë".

939.

Врз основа на членот 75 ставови 1 и 2 од Уставот на Република Македонија, претседателот на Република Македонија и претседателот на Собранието на Република Македонија издаваат

**У К А З****ЗА ПРОГЛАСУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР**

Се прогласува Законот за вработените во јавниот сектор, што Собранието на Република Македонија го донесе на седницата одржана на 3 февруари 2014 година.

Бр.07-675/1  
3 февруари 2014 година  
Скопје

Претседател  
на Република Македонија,  
**Горге Иванов, с.р.**

Претседател  
на Собранието на Република  
Македонија,  
**Трајко Вељаноски, с.р.**

**ЗАКОН****ЗА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР****ГЛАВА I  
ОПШТИ ОДРЕДБИ****Предмет на Законот****Член 1**

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

**Работодавачи и вработени во јавниот сектор****Член 2**

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

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

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

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

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

**Примена на Законот****Член 3**

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

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

(3) По исклучок од ставот (1) на овој член за воениот и цивилниот персонал во служба на Армијата на Република Македонија, за овластените службени лица во Министерството за одбрана, во Министерството за внатрешни работи и во органите на државна управа во состав на Министерството за внатрешни работи, како и во Агенцијата за разузнавање, ќе се применуваат само одредбите од главите III и IV од овој закон.

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

**ГЛАВА II****ОПШТИ НАЧЕЛА ЗА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР****Начело на законитост****Член 4**

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

**Начело на еднакви услови, еднаков пристап до работно место, соодветна и правична застапеност****Член 5**

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

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

(3) Вработувањето во јавниот сектор се врши согласно со годишните планови на институциите за кои е добиена мислење од Министерството за информатичко општество и администрација дали годишниот план на институцијата е изработен во согласност со Методологијата од ставот (2) на овој член, согласно од Секретаријатот за спроведување на Рамковниот договор за институциите за кои е надлежен согласно со Законот за Владата на Република Македонија, како и согласност во однос на буџетот од:

- Министерството за финансии за буџетските корисници од прва линија кои се финансираат од Буџетот на Република Македонија и јавните претпријатија основани од Република Македонија,

- надлежниот министер за институциите кои вршат дејности од областа на образованието, науката, здравството, културата, трудот, социјалната заштита и заштита на децата, како и во други дејности од јавен интерес утврден со закон,

- советот на општината за единиците на локалната самоуправа и јавните претпријатија основани од единиците на локалната самоуправа и

- други органи утврдени со закон.

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

**Начело на стручност и компетентност****Член 6**

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

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

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

**Начело на управување со ефектот на вработените****Член 7**

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

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

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

**Начело на сервисна ориентираност****Член 8**

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

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

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

## Начело на професионална етика, непристрасност и објективност

### Член 9

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

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

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

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

## Начело на транспарентност и доверливост

### Член 10

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

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

## Начело на одговорност

### Член 11

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

## Начело на спречување судир на интереси

### Член 12

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

## Начело на економично користење на средства

### Член 13

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

## ГЛАВА III КЛАСИФИКАЦИЈА НА РАБОТНИТЕ МЕСТА ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР

### Групи и подгрупи на работните места во јавниот сектор

### Член 14

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

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

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

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

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

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

- група I - работни места на административни службеници (во сите институции на јавниот сектор):

- подгрупа 1 - државни службеници, односно друг вид на службеници утврдени со посебни закони и

- подгрупа 2 - јавни службеници,

- група II - работни места на овластени службени лица во областа на безбедноста, одбраната и разузнавањето:

- подгрупа 1 - овластени службени лица во Министерството за внатрешни работи и во органите на државната управа во состав на Министерството за внатрешни работи,

- подгрупа 2 - овластени службени лица во службата за воена безбедност и разузнавање во Министерството за одбрана,

- подгрупа 3 - овластени службени лица во Агенцијата за разузнавање,

- подгрупа 4 - овластени службени лица во казнено-поправните и воспитно-поправните установи,

- подгрупа 5 - судска полиција,

- подгрупа 6 - јавно-обвинителска полиција,

- подгрупа 7 - шумска полиција,

- подгрупа 8 - финансиска полиција,

- подгрупа 9 - воен и цивилен персонал во служба на Армијата на Република Македонија и

- подгрупа 10 - други овластени службени лица во областа на безбедноста, одбраната и разузнавањето, утврдени со закон,

- група III - работни места на даватели на јавни услуги во јавните установи, јавните претпријатија основани од Република Македонија, од општините, од градот Скопје или од општините во градот Скопје:

- подгрупа 1 - даватели на јавни услуги во областа на здравството,

- подгрупа 2 - даватели на јавни услуги во областа на образованието и на науката,

- подгрупа 3 - даватели на јавни услуги во областа на трудот, социјалните работи и заштитата на децата,

- подгрупа 4 - даватели на јавни услуги во областа на културата и на јавното информирање,

- подгрупа 5 - даватели на јавни услуги во областа на комуналните дејности и на други дејности заради кои се основани јавните претпријатија и

- група IV - работни места на помошно-технички лица (во сите институции на јавниот сектор):

- подгрупа 1 - помошно-технички лица за одржување на објектите и на опремата,

- подгрупа 2 - помошно-технички лица за обезбедување на објектите и на опремата,

- подгрупа 3 - помошно-технички лица за превоз на лица и на опрема,
- подгрупа 4 - помошно-технички лица во кујна или во хотелско-угостителски објект и
- подгрупа 5 - други помошно-технички лица.

#### **Категории и нивоа на работните места во јавниот сектор**

##### **Член 15**

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

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

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

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

#### **Каталог на работните места во јавниот сектор**

##### **Член 16**

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

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

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

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

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

#### **Акти за внатрешна организација и систематизација на работните места**

##### **Член 17**

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

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

(3) Актот од ставот (2) на овој член раководното лице на институцијата го донесува по претходна согласност од Министерството за информатичко општество и администрација, во делот на усогласеноста на описите на работните места со Каталогот, како и по претходна согласност од органот надлежен за давање на согласност на актот утврден со закон, освен ако со посебен закон поинаку не е утврдено.

(4) Во актите од ставот (2) на овој член некои работни места можат да бидат означени како посебни, при што истите не се евидентираат во Каталогот.

(5) Формата и содржината на актите од ставовите (1) и (2) на овој член ги пропишува министерот од надлежното министерство.

#### **ГЛАВА IV**

#### **ЕВИДЕНЦИЈА НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР**

##### **Регистар на вработените во јавниот сектор**

##### **Член 18**

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

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

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

##### **Податоци во Регистарот**

##### **Член 19**

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

- лични податоци (име и презиме, име на еден од двата родитела, пол, ЕМБГ, датум на раѓање, место на раѓање, општина на раѓање, држава, припадност на заедница, адреса на живеење, место на живеење, општина на живеење, е-маил и телефон),
- податоци за тековното вработување и за претходните вработувања (група, подгрупа, категорија, ниво и работно место),
- податоци за образованието, стручните квалификации и работните компетенции,
- податоци за годишните оценки,
- податоци за поведена дисциплинска постапка, материјална одговорност и поведена прекршочна или кривична постапка,
- податоци за мобилност,
- податоци за висината на платата и на надоместите од плата и
- други податоци за вработениот.

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

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

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

## Годишен извештај за податоците од Регистарот

### Член 20

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

(2) Годишниот извештај ги содржи следниве податоци:

- број, вид, назив, гранка на власт, дејност и основач - за институцијата на јавниот сектор и
- број, групи, подгрупи, категории, нивоа, звања, работни места, пол, возраст, степен на образование и припадност на заедница - за вработените во јавниот сектор.

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

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

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

## ГЛАВА V

### ВИДОВИ НА ВРАБОТУВАЊА ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР

#### Видови вработувања

### Член 21

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

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

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

#### Вработување на определено време

### Член 22

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(10) Раководното лице на институцијата може, согласно со ставот (9) на овој член, најмногу два пати годишно да вработи лица преку упатување од службата надлежна за посредување при вработување, при што вкупниот број на вработени лица не смее да биде поголем од 5% од бројот на сите вработени во институцијата, освен во исклучителни случаи кога поради здравствени причини има потреба од вработување преку упатување од службата надлежна за посредување при вработување, повеќе од два пати годишно, односно поголем број на лица, за што раководното лице на институцијата е должно да обезбеди соодветна медицинска документација.

(11) Бројот на посебни работни места на советниците од ставот (1) алинеја 6 на овој член не може да биде поголем од:

- пет работни места на посебни советници во Кабинетот на претседателот на Република Македонија,
- пет работни места на посебни советници во Кабинетот на претседателот на Собранието Република Македонија,
- едно работно место на посебни советници во кабинетите на потпретседателите на Собранието Република Македонија,
- по едно работно место на посебен советник за секој ресор на Владата на Република Македонија во Кабинетот на претседателот на Владата на Република Македонија,
- три работни места на посебни советници во кабинетите на замениците на претседателот на Владата на Република Македонија,
- три работни места на посебни советници во кабинетите на министрите кои водат министерства со над 100 вработени,
- три работни места на посебни советници во кабинетот на генералниот секретар на Владата на Република Македонија,

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

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

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

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

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

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

#### **Вработување на неполно работно време**

##### **Член 23**

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

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

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

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

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

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

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

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

## **ГЛАВА VI**

### **ОПШТИ ПРАВА, ДОЛЖНОСТИ И ОДГОВОРНОСТИ И ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР**

#### **Основ на правата и должностите**

##### **Член 24**

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

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

#### **Право на плата и надоместоци од плата**

##### **Член 25**

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

#### **Право на одмори и отсуства**

##### **Член 26**

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

#### **Право на работа во соодветни работни услови**

##### **Член 27**

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

#### **Право на стручно усовршување**

##### **Член 28**

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

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

#### **Право на заштита**

##### **Член 29**

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

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

##### **Член 30**

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

## Право на мирување на работен однос

### Член 31

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

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

(3) На вработените чии брачни другари се упатени на работа во странство во рамките на меѓународна, техничка, просветна, здравствена, културна, научна 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.

(4) Вработените од ставот (3) на овој член имаат право во рок од пет работни дена по престанувањето на работата на нивните брачни другари во странство да се вратат во институцијата од каде што заминале на работно место најмалку на исто ниво со нивото на кое биле пред да заминат во странство.

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

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

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

## Право на синдикално организирање и право на штрајк

### Член 32

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

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

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

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

## Право на кандидирање на избори

### Член 33

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

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

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

## Должност за извршување на работите и на работните задачи

### Член 34

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

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

## Должност за укажување на незаконски работни задачи

### Член 35

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

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

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

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

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

## Должност за известување за отсуство од работа

### Член 36

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

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

(3) По исклучок од ставот (1) на овој член кога спреченоста за доаѓање на работа е настаната од виша сила, известувањето за спреченост за доаѓање на ра-

бота, вработените се должни да го достават веднаш по престанувањето на причината која го оневозможила извештувањето.

#### Должност за постапување по барање за упатување

##### Член 37

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

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

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

#### Забрана за политичко дејствување на работно место

##### Член 38

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

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

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

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

#### Забрана за примање подароци

##### Член 39

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

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

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

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

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

#### Одговорност за вршење на работите и на работните задачи

##### Член 40

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

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

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

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

#### Престанок на работен однос

##### Член 41

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

### ГЛАВА VII

#### МОБИЛНОСТ НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР

##### Мобилност

##### Член 42

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

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

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

#### Мобилност преку распоредување

##### Член 43

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

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

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



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

### Мобилност преку преземање

#### Член 44

(1) Вработениот во јавниот сектор, на негово барање, по потреба на институцијата во која е вработен или по потреба на друга институција, може да биде трајно преземен на работно место на исто ниво, односно на работно место за кое ги исполнува општите и посебните услови пропишани во актот за систематизација на другата институција, ако за тоа се согласат вработениот и раководните лица на двете институции, а по претходна согласност на Министерството за информатичко општество и администрација и органот надлежен за давање на согласност на годишниот план за вработување на институцијата во однос на буџетот.

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

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

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

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

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

(7) На вработениот кој нема да ја потпише понудената спогодба од ставот (4) на овој член му престанува работниот однос.

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

## ГЛАВА VIII

### НАДЗОР НАД СПРОВЕДУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ

#### Надзор

#### Член 45

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

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

(3) Инспекциски надзор над спроведувањето на одредбите од овој закон, како и на прописите донесени врз основа на овој закон, за вработените во јавниот сектор од членот 2 став (1) алинеја 2 од овој закон врши Државниот инспекторат за труд.

## ГЛАВА IX

### ПРЕКРШОЧНИ ОДРЕДБИ

#### Глоби

#### Член 46

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

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

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

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

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

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

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

## ГЛАВА X

### ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

#### Водење на Каталогот

#### Член 47

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

#### Воспоставување на Регистарот

#### Член 48

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

#### Усогласување на законите

#### Член 49

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

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

### Член 50

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

## Донесување на подзаконските акти

### Член 51

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

## Методологија за планирање на вработувања и годишни планови за вработување

### Член 52

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

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

## Влегување во сила

### Член 53

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

## L I G J

## PËR TË PUNËSUARIT NË SEKTORIN PUBLIK

### KAPITULLI I DISPOZITA TË PËRGJITHSHME

#### Lënda e Ligjit

#### Neni 1

Me këtë ligj rregullohen parimet e përgjithshme, klasifikimi i vendeve të punës, evidenca, llojet e punësimeve, të drejtat e përgjithshme, detyrat dhe përgjegjësitë, mobiliteti, si dhe çështje tjera të përgjithshme për të punësuarit në sektorin publik.

#### Punëdhënësit dhe të punësuarit në sektorin publik

#### Neni 2

(1) Punëdhënës në sektorin publik (në tekstin e mëtejme: institucione), në pajtim me këtë ligj, janë:

- organet e pushtetit shtetëror dhe lokal, dhe organet tjera shtetërore të themeluar në pajtim me Kushtetutën dhe me ligj dhe

- institucionet të cilat kryejnë veprime nga sfera e arsimit, shkencës, shëndetësisë, kulturës, punës, mbrojtjes sociale dhe mbrojtjes së fëmijës, sportit, si dhe në veprimtari tjera me interes publik të përcaktuar me ligj, ndërsa të organizuara si agjenci, fonde, institucione publike dhe ndërmarrje publike të themeluar nga Republika e Maqedonisë ose nga komunat, nga Qyteti i Shkupit, si dhe nga komunat në Qytetin e Shkupit.

(2) Të punësuar në sektorin publik janë personat të cilët kanë themeluar marrëdhënie pune te ndonjë prej punëdhënësve nga paragrafi (1) i këtij neni.

(3) Funksionarët, përkatësisht personat të cilët kanë fituar mandat që të kryejnë funksion në zgjedhje presidenciale, parlamentare ose lokale, personat të cilët kanë fituar mandat të kryejnë funksione në pushtetin ekzekutiv ose gjyqësor nëpërmjet zgjedhjes dhe emërimit nga Kuvendi i Republikës së Maqedonisë ose nga organet e pushtetit lokal, si dhe personat tjerë të cilët në pajtim me ligjin janë zgjedhur ose emëruar në funksion nga bartësit e pushtetit ligjvënës, ekzekutiv ose gjyqësor, në kuptim të këtij ligji, nuk konsiderohen si të punësuar në sektorin publik.

## Zbatimi i Ligjit

### Neni 3

(1) Për të punësuarit në sektorin publik zbatohen dispozitat e këtij ligji, dispozitat e ligjeve të veçanta, rregullat e miratuara në bazë të këtij ligji dhe ligjeve të veçanta dhe me marrëveshjet kolektive.

(2) Për çështjet të cilat nuk janë rregulluar me këtë ligj, si dhe për çështjet për të cilat ky ligj nuk sugjeron zbatim të ligjit të veçantë dhe të marrëveshjes kolektive, ndërsa kanë të bëjnë me marrëdhëniet e punës të të punësuarit, zbatohen rregullat e përgjithshme për marrëdhëniet e punës.

(3) Me përjashtim nga paragrafi (1) i këtij neni, për personelin ushtarak dhe civil në shërbim në Armatën e Republikës së Maqedonisë, për personat e autorizuar zyrtarë në Ministrinë e Mbrojtjes, në Ministrinë e Punëve të Brendshme dhe në organet e administratës shtetërore në përbërje të Ministrisë së Punëve të Brendshme, si dhe në Agjencinë për Zbulim, do të zbatohen vetëm dispozitat nga Kapitulli III dhe Kapitulli IV të këtij ligji.

(4) Me përjashtim nga paragrafi (1) i këtij neni për personelin ndihmës-teknik zbatohet neni 5, si dhe dispozitat nga Kapitulli III dhe Kapitulli IV të këtij ligji, kurse për çështjet tjera në lidhje me marrëdhënien e punës zbatohen rregullat e përgjithshme për marrëdhëniet e punës dhe marrëveshjet kolektive.

### KAPITULLI II PARIMET E PËRGJITHSHME PËR TË PUNËSUARIT NË SEKTORIN PUBLIK

#### Parimi i ligjshmërisë

#### Neni 4

Të punësuarit në sektorin publik i kryejnë punët dhe detyrat e punës në pajtim me Kushtetutën, ligjin, rregullat tjera në bazë të ligjit dhe marrëveshjeve të ratifikuara ndërkombëtare në pajtim me Kushtetutën.

#### Parimi i kushteve të barabarta, qasja e barabartë në vendin e punës, përfaqësimi i drejtë dhe adekuat

#### Neni 5

(1) Institucionet, në pajtim me parimin e kushteve të barabarta dhe qasjes së barabartë për të gjithë kandidatët e interesuar në vendin e punës, kanë për obligim që vendet e lira të punës dhe kushtet për plotësimin e tyre t'i shpallin nëpërmjet shpalljes interne, përkatësisht publike.

(2) Institucionet kanë për obligim që t'i planifikojnë punësimet në pajtim me nevojat e tyre, dhe në bazë të Metodologjisë për planifikim të punësimeve në sektorin publik në pajtim me parimin për përfaqësim të drejtë dhe adekuat.

(3) Punësimi në sektorin publik kryhet në pajtim me planet vjetore të institucioneve, për të cilat është marrë pëlqim nga Ministria e Shqërsisë Informatike dhe Administratës nëse plani vjetor i institucionit është përpiluar në pajtim me Metodologjinë nga paragrafi (2) i këtij neni, pëlqim nga Sekretariati për Implementimin e

Marrëveshjes së Ohrit për institucionet për të cilat është kompetent në pajtim me Ligjin për Qeverinë e Republikës së Maqedonisë, si dhe pëlqim në lidhje me buxhetin nga:

- Ministria e Financave për shfrytëzuesit buxhetorë në vijë të parë që financohen nga Buxheti i Republikës së Maqedonisë dhe ndërmarrjet publike të themeluara nga Republika e Maqedonisë,

- ministri kompetent për institucionet që kryejnë veprimtari nga sfera e arsimit, shkencës, shëndetësisë, kulturës, punës, mbrojtjes sociale dhe mbrojtjes së fëmijës, si dhe në veprimtari tjera me interes publik, të përcaktuar me ligj,

- këshilli i komunës për njësitë e vetëqeverisjes lokale dhe ndërmarrjet publike të themeluara nga njësitë e vetëqeverisjes lokale dhe

- organe tjera të përcaktuara me ligj.

(4) Metodologjinë për planifikim nga paragrafi (2) i këtij neni, që i përmban formën, përmbajtjen dhe formularin e planit vjetor për punësim e miraton ministri i Ministrisë së Shqipërisë Informatike dhe Administratës në pajtim me anëtarin e Qeverisë të ngarkuar për zbatimin e Marrëveshjes Kornizë.

### **Parimi i profesionalizmit dhe kompetencës**

#### **Neni 6**

(1) Punësimi në sektorin publik kryhet nëpërmjet publikimit të shpalljes publike, me ç'rast në procedurë transparente, të drejtë dhe konkurrense të seleksionimit, zgjidhet kandidati më profesional dhe më kompetent për vendin e punës.

(2) Avancimi në sektorin publik, kryhet nëpërmjet publikimit të shpalljes interne, me ç'rast në procedurë transparente, të drejtë dhe konkurrense të seleksionimit, në të cilën në bazë të vlerësimit për rezultatin, profesionalizmin dhe kompetencën, zgjidhet kandidati më i mirë për vendin e punës nga radhët e të punësuarve në institucion.

(3) Procedura e seleksionimit nga paragrafët (1) dhe (2) të këtij neni përcaktohet me ligj, ndërsa përbëhet nga kontrolli i dëshmimeve të paraqitura për plotësimin e kushteve për vendin e punës, dhënien e testeve kualifikuese në formë në letër apo elektronike, organizimin e intervistave, dhe/ose forma tjera të kontrollit të kandidatëve.

### **Parimi i menaxhimit me rezultatin e të punësuarve**

#### **Neni 7**

(1) Institucionet detyrohen të vendosin procedura për menaxhim me rezultatin e të punësuarve nëpërmjet përcjelljes së tij të vazhdueshme dhe vlerësimit dhe propozimit të masave për përmirësimin e tij.

(2) Vlerësimi për rezultatin është masë për kontributin e të punësuarit për funksionim efikas dhe efektiv të institucionit, që matet nëpërmjet kualitetit, dinamikës, respektimit të afateve, nivelit të plotësimit të qëllimeve dhe detyrave të punës, orientimin servisor, profesionizmin dhe sjelljen e të punësuarit, si dhe nëpërmjet kriterëve tjera me interes për institucionin.

(3) Vlerësimi nga paragrafi (2) i këtij neni është bazë për: zmadhimin ose zvogëlimin e rrogës së të punësuarit, përcaktimin e shpërblimit në para ose llojit tjetër të shërbimit material ose jomaterial, avancimin ose sistemin në vend pune të nivelit më të ulët, ose ndërprerjen e marrëdhënies së punës, në mënyrë dhe në procedurë të përcaktuar me ligj dhe me marrëveshje kolektive.

### **Parimi i orientimit servisor**

#### **Neni 8**

(1) Të punësuarit në sektorin publik punët dhe detyrat e punës i kryejnë në mënyrë cilësore, të përgjegjshme, profesionale, në kohë dhe të ndërgjegjshme, në pajtim me rregullat e profesionit dhe afatet dhe procedurat në pajtim me ligjin.

(2) Të punësuarit në sektorin publik janë me orientim servisor, përkatësisht aktivë, inovativë, kooperativë dhe fleksibilë me qëllim të realizimit efikas dhe efektiv të të drejtave dhe të interesave të palëve, me kujdes të njëkohshëm për interesin publik.

(3) Të punësuarit në sektorin publik, detyrohen të sigurojnë dërgim përkatës të palëve të shërbimit kompetente, për realizim të të drejtave të tyre dhe interesave.

### **Parimi i etikës profesionale, paanshmërisë dhe objektivitetit**

#### **Neni 9**

(1) Gjatë kryerjes së punëve dhe të detyrave të punës, të punësuarit në sektorin publik mbajnë standarde të larta për integritet personal, etikë profesionale dhe kujdes për mbrojtjen e interesit publik dhe u përmbahen akteve të cilat i rregullojnë këto standarde.

(2) Të punësuarit në sektorin publik gjatë kryerjes së punëve dhe të detyrave të punës sigurojnë zbatim të paanshëm dhe objektiv të ligjeve dhe rregullave tjera, me ç'rast qytetarëve dhe personave juridikë u mundësojnë mbrojtje dhe realizim të të drejtave, e kjo të mos jetë në dëm të qytetarëve dhe personave tjerë juridikë, as në kundërshtim me interesin publik, të përcaktuar me ligj.

(3) Të punësuarit në sektorin publik punët dhe detyrat e punës i kryejnë me paanshmëri politike, pa ndikimin e bindjeve të veta politike dhe interesave financiare personale.

(4) Të punësuarit në sektorin publik i respektojnë qëllimet, interesat, prestigjin dhe integritetin e institucioneve në të cilat janë të punësuar.

### **Parimi i transparencës dhe besueshmërisë**

#### **Neni 10**

(1) Të punësuarit në sektorin publik gjatë kryerjes së punëve dhe të detyrave të punës detyrohen të sigurojnë qasje të informatat me karakter publik, në mënyrë dhe në kushte të përcaktuara me ligj.

(2) Të punësuarit në sektorin publik në kryerjen e punëve dhe të detyrave të punës në vendin e punës, me të dhënat personale, zyrtare dhe të klasifikuara veprojnë në mënyrë dhe në kushte të përcaktuara me ligj.

### **Parimi i përgjegjësisë**

#### **Neni 11**

Të punësuarit në sektorin publik përgjigjen para institucionit në të cilin janë punësuar për pasojat për veprimin e tyre, mosveprimin ose vendimmarrjen, përkatësisht mosvendimmarrjen, si dhe për kualitetin, kryerjen në kohë dhe në mënyrë efikase të kompetencave të besuara.

### **Parimi i pengimit të konfliktit të interesave**

#### **Neni 12**

Të punësuarit në sektorin publik nuk e shpien interesin personal material dhe jomaterial në konflikt me interesin publik, dhe me statusin e tyre i cili mund të shkaktojë konflikt të interesave, në pajtim me dispozitat e këtij ligji ose të ligjit tjetër.

**Parimi i shfrytëzimit të mjeteve ekonomiskisht**

Neni 13

Të punësuarit në sektorin publik mjetet materiale, pajisjen dhe mjetet tjera për punë i shfrytëzojnë në mënyrë ekonomike, të arsyeshme dhe efikase.

**KAPITULLI III**  
**KLASIFIKIMI I VENDEVE TË PUNËS NË**  
**SEKTORIN PUBLIK**
**Grupet dhe nëngrupet e vendeve të punës në sektorin publik**

Neni 14

(1) Në institucionet e sektorit publik, vendet e punës për të punësuarit grupohen në mënyrën në vijim, edhe atë:

grupi I - vende pune të nëpunësve administrativë, përkatësisht personave të cilët kanë themeluar marrëdhënie në institucionet e sektorit publik, për kryerje të punëve të natyrës administrative,

grupi II - vende pune të personave zyrtarë me autorizime të veçanta, përkatësisht personave të cilët kanë themeluar marrëdhënie pune në institucionet e sektorit publik nga sfera e sigurisë, mbrojtjes dhe zbulimit për kryerje të autorizimeve të veçanta,

grupi III - vende pune të dhënësve të shërbimeve publike, përkatësisht personave të cilët kanë themeluar marrëdhënie pune në institucionet e sektorit publik, për kryerje të punëve të lidhura me veprimtaritë me interes publik në pajtim me ligjin, të cilat nuk janë të natyrës administrative dhe

grupi IV - vende pune të personave ndihmës-teknikë, përkatësisht personave të cilët kanë themeluar marrëdhënie pune në institucionet e sektorit publik për mirëmbajtje, sigurim, kryerje të transportit, si dhe punë tjera ndihmëse dhe teknike me të cilat sigurohet funksionimi i papenguar i institucioneve.

(2) Në suaza të çdo grupi, përcaktohen një ose më shumë nëngrupe të vendeve të punës, edhe atë:

- grupi I - vende pune të nëpunësve administrativë (në të gjitha institucionet në sektorin publik):

- nëngrupi 1 - nëpunës shtetërorë, përkatësisht lloj tjetër të nëpunësve të përcaktuar me ligje të veçanta dhe

- nëngrupi 2 - nëpunës publikë,

- grupi II - vende pune të personave të autorizuar zyrtarë në sferën e sigurisë, mbrojtjes dhe zbulimit:

- nëngrupi 1 - persona të autorizuar zyrtarë në Ministrinë e Punëve të Brendshme dhe në organet e administratës shtetërore në përbërje të Ministrisë së Punëve të Brendshme,

- nëngrupi 2 - persona të autorizuar zyrtarë në shërbimin për siguri ushtarake dhe zbulim në Ministrinë e Mbrojtjes;

- nëngrupi 3 - persona të autorizuar zyrtarë në Agjencinë për Zbulim,

- nëngrupi 4 - persona të autorizuar zyrtarë në institucionet ndëshkuese-përmirësuese dhe edukative-përmirësuese,

- nëngrupi 5 - policia gjyqësore,

- nëngrupi 6 - policia e prokurorisë publike,

- nëngrupi 7 - policia pyjore,

- nëngrupi 8 - policia financiare,

- nëngrupi 9 - personeli ushtar dhe civil në shërbim në Armatën e Republikës së Maqedonisë dhe

- nëngrupi 10 - persona tjerë të autorizuar zyrtarë në sferën e sigurisë, mbrojtjes dhe zbulimit, të përcaktuara me ligj,

- grupi III - Vende të punës të dhënësve të shërbimeve publike në institucionet publike, ndërmarrjet publike të themeluara nga Republika e Maqedonisë, nga komunat, nga Qyteti i Shkupit, ose nga komunat në Qytetin e Shkupit:

- nëngrupi 1 - dhënës të shërbimeve publike në sferën e shëndetësisë,

- nëngrupi 2 - dhënës të shërbimeve publike në sferën e arsimit dhe të shkencës,

- nëngrupi 3 - dhënës të shërbimeve publike në sferën e punës, punëve sociale dhe mbrojtjes së fëmijëve,

- nëngrupi 4 - dhënës të shërbimeve publike në sferën e kulturës dhe të informimit publik,

- nëngrupi 5 - dhënës të shërbimeve publike në sferën e veprimtarive komunale dhe të veprimtarive tjera për shkak të të cilave janë themeluar ndërmarrjet publike dhe

- grupi IV - Vende të punës të personave ndihmës-teknikë (në të gjitha institucionet në sektorin publik):

- nëngrupi 1 - persona ndihmës-teknikë për mirëmbajtjen e objekteve dhe të pajisjes,

- nëngrupi 2 - persona ndihmës-teknikë për sigurimin e objekteve dhe të pajisjes,

- nëngrupi 3 - persona ndihmës-teknikë për transportin e personave dhe të pajisjes,

- nëngrupi 4 - persona ndihmës-teknikë në kuzhinë ose në objekt bujtine-hotelerik dhe

- nëngrupi 5 - persona tjerë ndihmës-teknikë.

**Kategoritë dhe nivelet e vendeve të punës në sektorin publik**

Neni 15

(1) Në suaza të çdo nëngrupi nga neni 14 paragrafi (2) i këtij ligji, përcaktohen një ose më shumë kategori të vendeve të punës.

(2) Në suaza të çdo kategorie të vendeve të punës, përcaktohen një ose më shumë nivele të vendeve të punës.

(3) Nivelet e vendeve të punës përshkruhen me tituj, përkatësisht me emër profesional ose shkencor, me ç'rast niveli më i ulët në kategori është niveli hyrës.

(4) Kategoritë dhe nivelet nga paragrafët (1) dhe (2) të këtij neni përcaktohen në ligjet e veçanta dhe me marrëveshjet kolektive në pajtim me llojin e kualifikimeve profesionale të nevojshme dhe kompetencat e punës, përgjegjësinë, llojin dhe ndërlikueshmërinë e punëve dhe të detyrave të punës, si dhe në pajtim me kriteret tjera me rëndësi për vendin e punës.

**Katalogu i punëve në sektorin publik**

Neni 16

(1) Katalogu i vendeve të punës në sektorin publik (në tekstin e mëtejme: Katalogu) është listë e sistematizuar e vendeve të punës në sektorin publik, të organizuara në grupe, nëngrupe, kategori dhe nivele.

(2) Katalogun e mban Ministria e Shoqërisë Informatike dhe Administratës.

(3) Vendet e punës në Katalog regjistrohen me shifër si shenjë unike për vendin e punës, si dhe nëngrupi, kategoria dhe niveli ku bën pjesë vendi i punës.

(4) Përveç se me shifër, vendet e punës në Katalog mund të përshkruhen edhe me titullin, përkatësisht me emrin profesional ose shkencor.

(5) Formën, përmbytjen dhe mënyrën e mbajtjes së Katalogut, mënyrën e caktimit të shifrave të vendeve të punës, si dhe mënyrën e futjes dhe shlyerjes së vendeve të punës nga Katalogu, i përcakton ministri i Shoqërisë Informatike dhe Administratës.

**Akte për organizim dhe sistematizim të brendshëm të vendeve të punës**

Neni 17

(1) Me aktin për organizim të brendshëm, për çdo institucion në sektorin publik, përcaktohet lloji dhe numri i njësjive organizative dhe fushëveprimi i tyre i punës, me ç'rast pjesë përbërëse është pasqyra grafike e organizimit të institucionit (organogrami).

(2) Me aktin për sistematizimin e vendeve të punës, për çdo vend pune në institucionin e sektorit publik, përcaktohet grupi, nëngrupi, kategoria dhe niveli ku bën pjesë vendi i punës, si dhe kushtet e përgjithshme dhe të veçanta dhe përshkrimi i punëve dhe i detyrave të punës për çdo vend pune.

(3) Aktin nga paragrafi (2) i këtij neni, personi udhëheqës i institucionit e miraton me pëlqim paraprak nga Ministria për Shoqëri Informatike dhe Administratë, në pjesën e harmonizimit të përshkrimeve të vendeve të punës me Katalogun, si dhe me pëlqim paraprak të organit kompetent për dhënien e pëlqimit të aktit, të përcaktuar me ligj, përveç nëse me ligj të veçantë nuk është përcaktuar ndryshe.

(4) Në aktet nga paragrafi (2) i këtij neni, disa vende pune mund të shënohen si të veçanta, me ç'rast ato nuk evidentohen në Katalog.

(5) Formën dhe përmbajtjen e akteve nga paragrafët (1) dhe (2) i këtij neni e përcakton ministri i ministrisë kompetente.

#### KAPITULLI IV EVIDENCA E TË PUNËSUARVE NË SEKTORIN PUBLIK

##### Regjistri i të punësuarve në sektorin publik

###### Neni 18

(1) Për menaxhim unik dhe kualitativ me resurset njerëzore në nivel të institucionit, përkatësisht në nivel të sektorit publik, themelohet Regjistri i të punësuarve në sektorin publik (në tekstin e mëtejme: Regjistri).

(2) Regjistrin nga paragrafi (1) i këtij neni e themelon edhe në formë elektronike e mban Ministria për Shoqëri Informatike dhe Administratë, e qasje në të kanë të punësuarit në njësitë organizative për menaxhim me resurset njerëzore në të gjithë institucionet e sektorit publik, me autorizim të marrë paraprakisht nga funksionari i cili udhëheq me institucionin.

(3) Formën dhe përmbajtjen e Regjistrit, mënyrën e mbajtjes së tij, mënyrën e qasjes, shfrytëzimin, përpunimin e të dhënave, si dhe mënyrën e sigurimit të përgjegjësisë për autenticitet dhe siguri të të dhënave, i përcakton ministri i Shoqërisë Informatike dhe Administratës.

##### Të dhënat në Regjister

###### Neni 19

(1) Regjistri i përmban të dhënat në vijim për të punësuarit në sektorin publik:

- të dhëna personale (emrin dhe mbiemrin, emrin e njërës nga të dy prindërit, gjininë, NUAQ, datëlindjen, vendlindjen, komunën e lindjes, shtetin, përkatësinë e bashkësisë, adresën e jetesës, vendbanimin, komunën e jetesës, e-mailin dhe telefonin),
- të dhëna për punësimin rrjedhës dhe punësimet paraprake (grupi, nëngrupi, kategoria, niveli, vendi i punës),
- të dhëna për arsimin, kualifikimet profesionale dhe kompetencat e punës,
- të dhëna për vlerësimet vjetore,
- të dhëna për procedurën e ngritur disiplinore, përgjegjësinë materiale, procedurën e ngritur kundërvajtëse ose penale,
- të dhëna për mobilitet,
- të dhëna për lartësinë e rrogës dhe të kompensimeve të rrogës dhe
- të dhëna tjera për të punësuarin.

(2) Regjistri, krahas të dhënave nga paragrafi (1) i këtij neni, përmban edhe të dhëna lidhur me statusin, emrin, kompetencën, përkatësisht veprimtarinë, selinë, strukturën organizative, vendet e punës dhe të dhënat tjera lidhur me institucionet në sektorin publik.

(3) Me përjashtim nga paragrafi (1) i këtij neni, për personelin ushtarak dhe civil në shërbim në Armatën e Republikës së Maqedonisë, për personat e autorizuar zyrtarë në Ministrinë e Mbrojtjes, në Ministrinë e Punëve të Brendshme dhe në organet e administratës shtetërore në përbërje të Ministrisë së Punëve të Brendshme, si dhe në Agjencinë për Zbulim, në Regjister përmbahen vetëm të dhënat për numrin e përgjithshëm të këtyre të punësuarve.

(4) Të dhënat personale të përmbajtura në Regjister përpunohen dhe ruhen në pajtim me rregullat për mbrojtjen e të dhënave personale.

##### Raport vjetor për të dhënat nga Regjistri

###### Neni 20

(1) Ministria e Shoqërisë Informatike dhe Administratës përgatit Raport vjetor për të dhënat nga Regjistri.

(2) Raporti vjetor i përmban të dhënat në vijim:

- numrin, llojin, emrin, degën e pushtetit, veprimtarinë dhe themeluesin – për institucionin e sektorit publik dhe
- numrin, grupet, nëngrupet, kategoritë, nivelet, titujt, vendet e punës, gjininë, moshën, nivelin e arsimimit dhe përkatësinë e bashkësisë - për të punësuarit në sektorin publik.

(3) Të dhënat nga paragrafi (2) i këtij neni, kur kjo është e mundur dhe e logjikshme, paraqiten me kryqëzim të ndërsjellë.

(4) Raporti nga paragrafi (1) i këtij neni mund të përmbajë edhe të dhëna plotësuese dhe informacione me të cilat disponon Regjistri varësisht nga qëllimet e përcaktuara me këtë ligj dhe rregullat për mbrojtjen e të dhënave personale.

(5) Raporti publikohet në ueb faqen e Ministrisë së Shoqërisë Informatike dhe Administratës deri në fund të tremujorit të parë të vitit rrjedhës, për vitin kalendarik paraprak.

#### KAPITULLI V LLOJET E PUNËSIMEVE NË SEKTORIN PUBLIK

##### Llojet e punësimeve

###### Neni 21

(1) Marrëdhënien e punës të punësuarit në sektorin publik e themelojnë me lidhje të marrëveshjes për punësim, përkatësisht nëpërmjet aktvendimit për punësim.

(2) Marrëveshja për punësim lidhet, përkatësisht aktvendimi për punësim miratohet për kohë të pacaktuar, me kohë të plotë, përkatësisht të paplotë të punës.

(3) Me përjashtim nga paragrafi (2) i këtij neni, punësdhënësi mund të lidhë marrëveshje, përkatësisht të miratohet aktvendim për punësim, me kohë të plotë, përkatësisht të paplotë të punës.

##### Punësimi me kohë të caktuar

###### Neni 22

(1) Personi udhëheqës i institucionit në sektorin publik mund të plotësojë vendin e punës nëpërmjet lidhjes së marrëveshjes për punësim me kohë të caktuar të punës për:

- zëvendësim të të punësuarit që mungon përkohësisht, i cili mungon më shumë se një muaj,
- vëllim të rritur përkohësisht të punës,
- punë sezonale,
- aktivitete afatshkurtra të paparashikueshme që paraqiten në kryerjen e veprimtarisë kryesore të punëdhënësit,
- punë në projekt ose
- plotësim të vendeve të punës të veçanta në kabinetet e Presidentit të Republikës së Maqedonisë, Kryetarit të Kuvendit të Republikës së Maqedonisë, nënkryetarëve të Kuvendit të Republikës së Maqedonisë, Kryetarit të

Qeverisë së Republikës së Maqedonisë, zëvendëskryetarëve të Qeverisë së Republikës së Maqedonisë, ministrave, Sekretarit të Përgjithshëm të Qeverisë së Republikës së Maqedonisë, për kryerje të detyrave të punës të këshilltarëve të veçantë.

(2) Punësimi nga paragrafi (1) alineja 1 e këtij neni zgjatë deri në kalimin e mungesës së lejuar të të punësuarit që mungon, ndërsa më së gjati dy vjet.

(3) Punësimi nga paragrafi (1) alinetë 2, 3 dhe 4 të këtij neni, zgjatë derisa zgjatë nevoja e institucionit, ndërsa më së gjati një vit.

(4) Punësimi nga paragrafi (1) alineja 5 e këtij neni, zgjat deri në përfundimin e projektit, ndërsa më së gjati pesë vjet.

(5) Punësimi nga paragrafi (1) alineja 6 e këtij neni, zgjat deri në kalimin e mandatit të funksionarit në kabinetin e të cilit është punësuar.

(6) Njësia projektuese dhe vendet e punës në njësine projektuese në pajtim me paragrafin (1) alineja 5 të këtij neni, si dhe vendet e punës të këshilltarëve të veçantë në përputhje me paragrafin (1) alineja 6 të këtij neni, doemos duhet të përcaktohen në aktet për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës në institucion.

(7) Këshilltarëve të veçantë nga paragrafi (1) alineja 6 e këtij neni, u pezullohet marrëdhënia e punës për kohëzgjatjen e marrëveshjes për punësim në kabinet.

(8) Për punësim në rastet nga paragrafi (1) alinetë 1, 2, 3, 5 dhe 6 të këtij neni, personi udhëheqës i institucionit publikon shpallje publike, në pajtim me rregullat e përgjithshme për marrëdhëniet e punës përkatësisht lidh marrëveshje për kalimin e të punësuarit me Agjencinë për punësim të përkohshme.

(9) Për punësim në rastin nga paragrafi (1) alineja 4 të këtij neni, për për kohëzgjatje deri në 30 ditë, personi udhëheqës i institucionit e shpallë nevojën për punësim në shërbimin kompetent për ndërmjetësim gjatë punësimit, pa arkëtim, nëpërmjet dërgimit të personave për punësim nga evidenca e personave të papunësuar në pajtim me rregullat e përgjithshme për marrëdhënie të punës.

(10) Personi udhëheqës i institucionit mund, në pajtim me paragrafin (9) të këtij neni, më së shumti dy herë në vit, të punësojë persona nëpërmjet dërgimit nga shërbimi kompetent për ndërmjetësim gjatë punësimit, me ç'rast numri i përgjithshëm i të punësuarve nuk guxon të jetë më i madh se 5 % nga numri i të gjithë të punësuarve në institucion, përveç në raste të jashtëzakonshme kur për shkaqe shëndetësore ka nevojë për punësim përmes dërgimit nga shërbimi kompetent për ndërmjetësim gjatë punësimit, më tepër se dy herë në vit, respektivisht numër më të madh të personave, për çfarë personi udhëheqës i institucionit është i obliguar që të sigurojë dokumentacion mjekësor përkatës.

(11) Numri i vendeve të punës të veçanta të këshilltarëve nga paragrafi (1) alineja 6 të këtij neni nuk mund të jetë më i madh se:

- pesë vende të punës të këshilltarëve të veçantë në kabinetin e Presidentit të Republikës së Maqedonisë,
- pesë vende të punës të këshilltarëve të veçantë në kabinetin e Kryetarit të Kuvendit të Republikës së Maqedonisë,
- një vend pune të këshilltarit të veçantë në kabinetet e nënkryetarëve të Kuvendit të Republikës së Maqedonisë,
- nga një vend pune të këshilltarit të veçantë për secilin sektor të Qeverisë së Republikës së Maqedonisë në kabinetin e Kryetarit të Qeverisë së Republikës së Maqedonisë,
- tri vende të punës të këshilltarëve të veçantë në kabinetet e Zëvendëskryetarëve të Qeverisë së Republikës së Maqedonisë,
- tri vende të punës të këshilltarëve të veçantë në kabinetet e ministrave të cilët udhëheqin ministri me mbi 100 të punësuar,

- tri vende të punës të këshilltarëve të veçantë në kabinetin e Sekretarit të Përgjithshëm të Qeverisë së Republikës së Maqedonisë,

- dy vende të punës të këshilltarëve të veçantë në kabinetet e ministrave të cilët udhëheqin ministri me më pak se 100 të punësuar dhe

- një vend pune të këshilltarëve të veçantë në kabinetet e ministrave pa resor.

(12) Në rastin e lidhjes së marrëveshjes për kalimin e të punësuarit me Agjencinë për punësim të përkohshme, nga paragrafi (8) i këtij neni, kohëzgjatja e marrëveshjes për kalim të të punësuarit për kryerjen e punëve të njëjta të përkohshme mund të lidhet derisa zgjat nevoja, por jo më gjatë se një vit për të punësuarin e njëjtë tek punëdhënësi i njëjtë.

(13) Marrëveshjet për punësim në kohë të caktuar në përputhje me bazat e përcaktuara në paragrafin (1) të këtij neni, mund të lidhen vetëm nëse institucioni ka siguruar pëlqim se janë siguruar mjete financiare nga organi kompetent për dhënie e pëlqimit për planin vjetor për punësim të institucionit lidhur me buxhetin.

(14) Të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës të të punësuarve në kohë të caktuar rregullohen me rregullat e përgjithshme për marrëdhënie të punës.

(15) Me përjashtim nga paragrafi (2) i këtij neni, nëse i punësuarit që mungon edhe pas kalimit të dy viteve nuk kthehet në punë, marrëdhënia e punës e të punësuarit që e zëvendëson mund të transformohet nga kohë e caktuar në kohë të pacaktuar pas pëlqimit paraprak të organit kompetent për dhënie e pëlqimit për planin vjetor për punësim të institucionit lidhur me buxhetin.

### Punësimi me kohë të paplotë të punës

#### Neni 23

(1) Koha e plotë e punës e të punësuarve në sektorin publik është 40 orë në javë.

(2) Si kohë e paplotë e punës konsiderohet koha që është më e shkurtër se koha e plotë, dhe e njëjta mund të jetë së paku 20, e më së shumti 30 orë në javë.

(3) Personi udhëheqës i institucionit, me kërkesë të të punësuarit ose sipas nevojës së institucionit mund të miratojë aktvendim për kohë të paplotë të punës për:

- vëllimi të punës të zvogëluar përkohësisht,
- kujdes për fëmijën e parë, deri në moshën e tij dyvjeçare,
- kujdes për fëmijën e dytë, deri në moshën e tij dyvjeç e gjysmë,
- kujdes për fëmijën e tretë, deri në moshën e tij trevjeçare dhe
- zvogëlim të aftësisë së punës, në përputhje me rregullat për sigurim pensional dhe invalidor, rregullat për sigurim shëndetësor ose rregullat tjera.

(4) Në kushte nga paragrafi (3) alineja 1 e këtij neni, personi udhëheqës i institucionit mund të kërkojë nga i punësuarit që të punojë me kohë të paplotë të punës, për çfarë personi udhëheqës i institucionit, me pëlqim paraprak të të punësuarit, në afat prej 15 ditësh miraton aktvendim.

(5) Në kushtet nga paragrafi (3) alinetë 2, 3 dhe 4 të këtij neni, i punësuarit në sektorin publik mund të paraqesë kërkesë te personi udhëheqës i institucionit për punë me kohë të paplotë të punës, nëse punon kohë të plotë ose e kundërta, për çfarë personi udhëheqës i institucionit, në afat prej 15 ditëve mund të miratojë aktvendim.

(6) Në kushtet nga paragrafi (3) alineja 5 e këtij neni, i punësuarit në sektorin publik në bazë të aktvendimit nga organi kompetent mund të paraqesë kërkesë te personi udhëheqës i institucionit për punë me orar të paplotë të punës, për çfarë personi udhëheqës i institucionit në afat prej 15 ditëve miraton aktvendim.

(7) Rroga, kontributet e rrogës, shtesat e rrogës, pushimi dhe kushtet tjera për të punësuarin që punon me kohë të paplotë të punës, përcaktohen në raport me numrin e orëve javore të punës.

**KAPITULLI VI TË DREJTAT E PËRGJITHSHME,  
DETYRAT DHE PËRGJEGJËSITË DHE NDËRPRERJA  
E MARRËDHËNIES SË PUNËS TË TË PUNËSUARVE  
NË SEKTORIN PUBLIK****Baza e të drejtave dhe detyrave****Neni 24**

(1) Të drejtat e përgjithshme dhe detyrat të të punësuarve në sektorin publik që rrjedhin nga marrëdhënia e punës rregullohen me këtë ligj.

(2) Me ligjet dhe me marrëveshjet kolektive në përputhje me nenin 3 paragrafi (1) të këtij ligji, për të punësuarit në sektorin publik mund të rregullohen edhe të drejtat dhe detyrat tjera që rrjedhin nga marrëdhënia e punës.

**E drejta e rrogës dhe kompensimeve të rrogës****Neni 25**

Të punësuarit në sektorin publik për punën e tyre kanë të drejtë të rrogës në pajtim me ligjet e veçanta, rregullat e përgjithshme për marrëdhëniet e punës dhe marrëveshjet kolektive.

**E drejta e pushimeve dhe mungesave****Neni 26**

Të punësuarit në sektorin publik kanë të drejtë të pushimeve dhe mungesave nga puna në pajtim me ligjet e veçanta, rregullat e përgjithshme për marrëdhënie pune dhe marrëveshjet kolektive.

**E drejta për punë në kushte përkatëse të punës****Neni 27**

Të punësuarit në sektorin publik kanë të drejtë në kushte të siguruara organizative, hapësinore dhe teknike për kryerjen e punëve dhe detyrave të punës.

**E drejta për përsosje profesionale****Neni 28**

(1) Të punësuarit në sektorin publik kanë të drejtë për përsosje të vazhdueshme profesionale, për çfarë institucionet miratojnë programe përkatëse.

(2) Sipas nevojës, përsosja profesionale mund të realizohet dhe në gjuhët e bashkësive që nuk janë shumicë në Republikën e Maqedonisë.

**E drejta për mbrojtje****Neni 29**

Të punësuarit në sektorin publik në realizimin e të drejtave dhe detyrave nga marrëdhënia e punës kanë të drejtë të kërkojnë mbrojtje para gjykatës kompetente, si dhe nga organi tjetër kompetent në pajtim me ligjin.

**E drejta për mbrojtje të të punësuarve që kanë  
paraqitur dyshim ose njohuri për veprë penale ose për  
veprim të paligjshëm ose të palejuar****Neni 30**

Të punësuarit në sektorin publik me gojë ose me shkrim kanë paraqitur dyshim ose kanë njohuri që është kryer, ose kryhet ose ka gjasa që të kryhet veprë penale okundër detyrës zyrtare ose veprim tjetër i paligjshëm ose i palejuar me të cilin rrezikohet interesi publik, siguria dhe mbrojtja, u sigurohet mbrojtje në pajtim me ligjin dhe u garantohet anonimiteti dhe besueshmëria deri në shkallë dhe në moment deri në të cilat ai e kërkon atë.

**E drejta për pezullim të marrëdhënies së punës****Neni 31**

(1) Të punësuarve në sektorin publik të cilët janë emëruar në funksion publik të përcaktuar me ligj, që cilët janë dërguar për punë jashtë vendit në kuadër të bashkëpunimit ndërkombëtar, teknik, arsimor, shëndetësor, kulturor, shkencor ose llojit tjetër të bashkëpunimit, përkatësisht të cilët janë dërguar për punë në përfaqësi diplomatike apo konsullore, u pezullohen të drejtat dhe detyrat nga marrëdhënia e punës.

(2) Të punësuarit nga paragrafi (1) i këtij neni kanë të drejtë, që në afat prej pesë ditëve të punës pas ndërprerjes së kryerjes së funksionit, ose pas kthimit nga jashtë, të kthehen në institucionin nga i cili janë larguar në vend pune së paku në nivelin e njëjtë me nivelin në të cilin kanë qenë para se të shkojnë në funksionin ose jashtë vendit.

(3) Të punësuarve bashkëshortët e të cilëve janë dërguar për punë jashtë vendit në kuadër të bashkëpunimit ndërkombëtar, teknik, arsimor, shëndetësor, kulturor, shkencor ose llojit tjetër të bashkëpunimit, përkatësisht të cilët janë dërguar për punë në përfaqësi diplomatike apo konsullore, u pezullohen të drejtat dhe detyrat nga marrëdhënia e punës.

(4) Të punësuarit nga paragrafi (3) i këtij neni kanë të drejtë që në afat prej pesë ditëve të punës pas ndërprerjes së punës të bashkëshortëve të tyre jashtë vendit, të kthehen në institucionin nga i cili janë larguar në vend pune së paku në nivelin e njëjtë me nivelin në të cilin kanë qenë para se të shkojnë jashtë vendit.

(5) Të punësuarit në sektorin publik, me kërkesë të tyre, ndërsa me pëlqim me funksionarin që udhëheq me institucionin, kanë të drejtë në mungesë të papaguar në kohëzgjatje prej më së shumti dy vjet, për shkak të përsosjes profesionale që nuk financohet nga organi.

(6) Të punësuarve nga paragrafi (5) i këtij neni, për kohëzgjatjen e mungesës së papaguar, u pezullohen të drejtat nga marrëdhënia e punës.

(7) Nëse për kohëzgjatjen e pezullimit të marrëdhënies së punës të të punësuarve nga paragrafët (1), (3) dhe (5) të këtij neni, ndryshohen kushtet e veçanta për vendin e tyre të punës, të njëjtët janë të detyruar t'i plotësojnë kushtet e reja në afat prej dy viteve nga dita e kthimit në institucion.

**E drejta e organizimit sindikal dhe e drejta e grevës****Neni 32**

(1) Të punësuarit në sektorin publik, për shkak të realizimit të të drejtave të tyre ekonomike dhe sociale, kanë të drejtë të përfshihen në themelimin, formimin dhe të anëtarësohen në sindikatë me kusht dhe me procedurë të përcaktuara me ligj dhe me aktet e sindikatës.

(2) Të punësuarit në sektorin publik kanë të drejtë të grevës të organizuar në pajtim me Kushtetutën, ligjin, dhe marrëveshjet e ratifikuara ndërkombëtare në pajtim me Kushtetutën.

(3) Gjatë realizimit të së drejtës së grevës të punësuarit në sektorin publik janë të detyruar të sigurojnë minimum kryerje të papenguar të funksioneve të institucionit dhe nivel të domosdoshëm të realizimit të të drejtave dhe interesave të qytetarëve dhe të personave juridikë.

(4) Personi udhëheqës i institucionit, në pajtim me ligjin dhe /ose marrëveshje kolektive, me akt e përcakton mënyrën e realizimit të kompetencave, përkatësisht veprimtarive me interes publik të institucionit gjatë kohës së grevës, numrin e të punësuarve që do t'i realizojnë kompetencat gjatë kohës së grevës, si dhe mënyrën e sigurimit të kushteve për të drejtën e grevës nga paragrafi (3) i këtij neni.

**E drejta e kandidimit në zgjedhje**

Neni 33

(1) Të punësuarit në sektorin publik kanë të drejtë të kandidohen në zgjedhje parlamentare, presidenciale dhe lokale.

(2) Të punësuarit në sektorin publik kanë të drejtë të mungesës së papaguar gjatë kohës së fushatës zgjedhore për zgjedhjet nga paragrafi (1) i këtij neni në të cilat marrin pjesë.

(3) Përcaktimi politik dhe mendimi politik i të punësuarve në sektorin publik të shprehura gjatë kohës së mungesës së papaguar gjatë fushatës zgjedhore nuk guxojnë të ndikojnë në statusin e tyre, në të drejtat e tyre dhe detyrimet.

**Detyra për kryerje të punëve dhe të detyrave të punës**

Neni 34

(1) Të punësuarit në sektorin publik janë të detyruar t'i kryejnë punët dhe detyrat e punës, të përshkruara në aktin për sistematizim të vendeve të punës në institucion.

(2) Të punësuarit në sektorin publik, në bazë të detyrimit në formë të shkruar nga eprori i drejtpërdrejtë, ose nga personi udhëheqës i institucionit, janë të detyruar të kryejnë edhe punë dhe detyra të punës të cilat nuk janë të përmbajtura në përshkrimin e paragrafit (1) të këtij neni, ndërsa të cilat janë përkatëse me kualifikimet e tyre profesionale dhe me kompetencat e punës.

**Detyrimi për sugjerim për detyra të paligjshme të punës**

Neni 35

(1) Të punësuarit në sektorin publik janë të detyruar për realizojnë detyrat e punës të dhëna nga funksioneri që udhëheq me institucionin, përkatësisht menaxhuesi i drejtëplërdrejtë dhe të veproj mbi ta në pajtim me Kushtetutën, ligjin ose rregullore të tjera.

(2) Nëse të punësuarit konsiderojnë se detyra e dhënë e punës nga paragrafi (1) të këtij neni nuk është në pajtim me Kushtetutën, me ligjin dhe me rregull tjetër janë të detyruar që për këtë t'i sugjerojnë personit që ua ka dhënë detyrën.

(3) Të punësuarit janë të detyruar të veprojnë sipas detyrës së punës nga paragrafi (2) të këtij neni, të dhënë në formë me shkrim, përveç nëse vlerësojnë se kryerja e saj paraqet vepër penale dhe menjëherë për këtë ta njoftojnë me shkrim eprorin e drejtpërdrejtë më të lartë nga ai që ua ka dhënë detyrën, si dhe Komisionin Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit.

(4) Nëse të punësuarit nuk e paralajmërojnë eprorin e drejtpërdrejtë se detyra është jokushtetuese, përkatësisht e paligjshme dhe e kryejnë, ata do të përgjigjen për kryejnë e saj, si edhe eprori i drejtpërdrejtë.

(5) Të punësuarit nuk mund të thirren për përgjegjësi për shkak të njoftimit të dhënë nga paragrafi (3) të këtij neni.

**Detyrimi për njoftim për mungesë nga puna**

Neni 36

(1) Të punësuarit në sektorin publik janë të detyruar ta respektojnë kohën e punës të punëdhënësit.

(2) Në rast të pengimit për të ardhur në punë, të punësuarit duhet ta njoftojnë eprorin e drejtpërdrejtë, përkatësisht personin udhëheqës të institucionit, deri në kalimit e kohës ditore të punës të punëdhënësit.

(3) Me përjashtim nga paragrafi (1) i këtij neni, kur pengimi për ardhje në punë është krijuar nga fuqia madhore, njoftimin për pengim për ardhje në punë, të punësuarit detyrohen ta dorëzojnë menjëherë pas ndërprerjes së shkakut që e ka pamundësuar njoftimin.

**Detyrimi për veprim sipas kërkesës për dërgim**

Neni 37

(1) Në rast të rrethanave të jashtëzakonshme (fatkeqësitë natyrore, epidemi, vërshime e ngjashëm), të punësuarit në sektorin publik pa pëlqimin e tyre mund të dërgohen në kryerje të punës dhe të detyrave të punës të punëdhënësi jashtë vendbanimit të tyre.

(2) Dërgimi nga paragrafi (1) i këtij neni zgjat deri sa të zgjasin rrethanat e jashtëzakonshme por jo më gjatë se tre muaj.

(3) Në rastet e dërgimit për kryerje të punëve dhe të detyrave të punës nga paragrafi (1) i këtij neni, të punësuarit kanë të drejtë për kompensime të përcaktuara me rregullat e përgjithshme për marrëdhënie pune.

**Ndalimi për veprim politik në vendin e punës**

Neni 38

(1) Të punësuarit në sektorin publik, me anëtarësimin në parti politike dhe me pjesëmarrje në aktivitete partiake, nuk guxojnë ta vënë në pikëpyetje kryerjen e punëve dhe të detyrave të punës nga vendi i punës në institucion.

(2) Të punësuarit, gjatë kryerjes së punëve dhe të detyrave të punës nuk guxojnë t'i shprehin apo t'i paraqesin bindjet e tyre politike dhe partiake.

(3) Të punësuarit, gjatë kohës së punës nuk guxojnë të marrin pjesë drejtpërdrejt në aktivitete zgjedhore ose në ngjarje të tjera publike të atij lloji.

(4) I punësuar, në institucionin në të cilin i kryen punët dhe detyrat e punës nuk guxon në vete të mbajë ose të vendosë simbole partiake në lokalet e punës dhe në lokalet e institucionit.

**Ndalimi për pranim të dhuratave**

Neni 39

(1) Të punësuarit në sektorin publik nuk guxojnë të pranojnë dhurata të lidhura me punën e tyre, me përjashtim të dhuratave protokollare, dhe të përkohshme me në vlerë më të ulët. Dhurata të cilat nuk e tejkalojnë vlerën e 1 000 denarëve, ose dhurata të marra nga personi i njëjtë vlera e përgjithshme e së cilës nuk tejkalon 3 000 denarë në vitin e dhënë, konsiderohen dhurata me vlerë më të ulët. Dhuratat e pranuar nga ana e personave zyrtarë ose nga organizata ndërkombëtare, të dhëna gjatë vizitave, të qenët mysafir ose rrethana tjera të ngjashme, konsiderohen dhurata protokollare.

(2) Ndalimi dhe kufizimet e përcaktuara në paragrafin (1) të këtij neni gjithashtu kanë të bëjnë edhe me bashkëshortin e të punësuarit, personat që jetojnë së bashku me të punësuarin në bashkësi jashtëmartesore, me fëmijët e tyre, prindërit dhe personat që jetojnë në ekonomi të njëjtë familjare.

(3) Të punësuarit në sektorin publik janë të detyruar t'i paralajmërojnë dhuruesit që dhuratat që e tejkalojnë vlerën e përcaktuar në paragrafin (1) të këtij neni, bëhen pronësi e punëdhënësit. Në rast që dhuruesi të insistojë për pranim të dhuratës, i punësuar, ose personat nga paragrafi (2) të këtij neni detyrohen ta dorëzojnë dhuratën të punëdhënësi.

(4) Të dhënat për dhuratat e pranuar, vlerën e tyre, dhuruesit dhe rrethanat tjera futen në evidencën e dhuratave. Të punësuarit gjithashtu janë të detyruar që t'i paraqesin të dhënat që duhet të futen në rastet nga paragrafi (2) të këtij neni.

(5) Mënyra e disponimit me dhuratat nga paragrafi (3) i këtij neni, mënyra e menaxhimit me evidencën nga paragrafi (4) i këtij neni, dhe çështje tjera në lidhje me pranimin e dhuratave, rregullohet me dekret të Qeverisë.



**Përgjegjësia për kryerjen e punëve dhe të detyrave të punës**

Neni 40

(1) Të punësuarit në sektorin publik janë personalisht përgjegjës për kryerjen e punëve dhe të detyrave të punës nga vendi i punës.

(2) Përgjegjësia e të punësuarve nga paragrafi (1) i këtij neni mund të jetë disiplinore dhe/ose materiale.

(3) Përgjegjësia për vepër të kryer penale, përkatësisht kundërvajtje nuk e përjashton përgjegjësinë disiplinore të të punësuarve.

(4) Përgjegjësia disiplinore dhe/ose materiale e të punësuarve në sektorin publik, përcaktohet me ligj.

**Ndërprerja e marrëdhënies së punës**

Neni 41

Të punësuarve në sektorin publik marrëdhënia e punës u ndërpritet me marrëveshje, me kërkesë të tyre, me fuqi të ligjit dhe në raste tjera të përcaktuara me ligj dhe/ose marrëveshje kolektive.

**KAPITULLI VII  
MOBILITETI****I TË PUNËSUARVE NË SEKTORIN PUBLIK****Mobiliteti**

Neni 42

(1) Mobiliteti është lëvizja horizontale e të punësuarit nga një vend pune në tjetër në suaza të grupit të njëjtë të vendeve të punës, të përcaktuar me këtë ligj.

(2) Mobiliteti kryhet nëpërmjet sistemimit, përkatësisht marrjes së të punësuarit në vendin e punës në nivelin e njëjtë, përkatësisht në vendin e punës për të cilin i punësuarit i plotëson kushtet e përgjithshme dhe të veçanta të përcaktuara në aktin e sistematizimit të vendeve të punës në institucionin në të cilin sistemohet ose merret.

(3) Mobiliteti kryhet pa publikim të shpalljes interne, përkatësisht publike.

**Mobiliteti përmes sistemimit**

Neni 43

(1) Të punësuarit në sektorin publik, me kërkesë të tij ose sipas nevojës së institucionit, mund të sistemohet në mënyrë të përhershme në vend tjetër të punës në nivel të njëjtë, përkatësisht në vend pune për të cilin i plotëson kushtet e përgjithshme dhe të veçanta të përcaktuara në aktin për sistematizim, për çfarë personi udhëheqës i institucionit, miraton aktvendim për sistemin e tij në institucion.

(2) Të punësuarit në sektorin publik, me kërkesë të institucionit tjetër për shkak të vëllimit të zmadhuar përkohësisht të punës, mund të sistemohet përkohësisht në vendin e punës për të cilin i plotëson kushtet e përgjithshme dhe të veçanta të përcaktuara në aktin për sistematizim të institucionit tjetër.

(3) Sistemimi nga paragrafi (2) i këtij neni kryhet me pëlqimin paraprak me shkrim të të punësuarit dhe të personaveudhëheqës të institucioneve, ndërsa aktvendimin për sistemim për kohëzgjatje prej së paku një muaji e më së shumti një vit, e miraton personi udhëheqës i institucionit në të cilin ai është i punësuar.

(4) Vendi i punës në të cilin sistemohet i punësuar nga paragrafi (1) dhe (2) të këtij neni nuk guxon të jetë në largësi më shumë se 50 kilometra nga vendin e punës në të cilin i njëjti ka qenë i punësuar para sistemimit.

**Mobiliteti nëpërmjet marrjes**

Neni 44

(1) I punësuarit në sektorin publik, me kërkesë të tij, sipas nevojës së institucionit në të cilin është i punësuar ose sipas nevojës së institucionit tjetër mund të merret në mënyrë të përhershme në vend pune të nivelit të njëjtë, përkatësisht në vend pune për të cilin i plotëson kushtet përgjithshme dhe të veçanta të përcaktuara në aktin për sistematizim të institucionit tjetër nëse për këtë pajtohen i punësuarit dhe personat udhëheqës të të dyja institucioneve, e pas pëlqimit paraprak të Ministrisë së Shoqërisë Informatike dhe Administratës dhe organit kompetent për dhënie e pëlqimit për planin vjetor për punësim të institucionit lidhur me buxhetin.

(2) Për shkak të nevojave për mobilitet të të punësuarve në sektorin publik, Ministria e Shoqërisë Informatike dhe Administratës përgatit dhe mban transfer-lista të marrjeve të mundshme.

(3) Institucioni i cili shuhet, transformohet, ose kompetenca e të cilit zvogëlohet, detyrohet të paraqesë listë të të punësuarve vendet e punës të të cilëve janë hequr, e të cilët Ministria e Shoqërisë Informatike dhe Administratës i fut në listën nga paragrafi (2) i këtij neni.

(4) I punësuarit vendi i punës i të cilit hiqet, evidentohet në listën nga paragrafi (2) i këtij neni, dhe në afat prej dy muajve nga data e evidencës së tij, merret në institucion tjetër, në vend pune në nivel të njëjtë, përkatësisht në vend të punës për të cilin që i plotëson kushtet e përgjithshme dhe të veçanta të përcaktuara në aktin për sistematizim, nëse për këtë pajtohen i punësuarit dhe personi udhëheqës i institucionit tjetër, e pas pëlqimit paraprak të Ministrisë së Shoqërisë Informatike dhe Administratës dhe organit kompetent për dhënie e pëlqimit për planin vjetor për punësim të institucionit lidhur me buxhetin.

(5) Institucioni në të cilin merret i punësuar nga paragrafi (1) dhe (4) të këtij neni nuk guxon të jetë në largësi më shumë se 50 kilometra nga institucioni në të cilin i njëjti ka qenë i punësuar para marrjes.

(6) Kufizimi i paragrafit (5) të këtij neni nuk vlen nëse marrja është me kërkesë të të punësuarit.

(7) Të punësuarit i cili nuk do ta nëshkruajë marrëveshjen e ofruar nga paragrafi (4) të këtij neni do t'i ndërpritet marrëdhënia e punës.

(8) Formën dhe përmbajtjen e listës nga paragrafi (2) i këtij neni, si dhe mënyrën e mbajtjes, mënyrën e qasjes, si dhe përgjegjësinë për autenticitetin dhe sigurinë e të dhënave, i përcakton Ministri i Shoqërisë Informatike dhe Administratës.

**KAPITULLI VIII  
MBIKËQYRJE MBI ZBATIMIN E LIGJIT****Mbikëqyrja**

Neni 45

(1) Mbikëqyrje mbi zbatimin e këtij ligji kryen organi i administratës kompetent për punët e administratës shtetërore.

(2) Mbikëqyrje inspektuese mbi zbatimin e dispozitave të këtij ligji, si dhe të rregullave të miratuara në bazë të këtij ligji, për të punësuarit në sektorin publik nga neni 2 paragrafi (1) alineja 1 të këtij ligji, kryen Inspektorati Shtetëror Administrativ.

(3) Mbikëqyrje inspektuese mbi zbatimin e dispozitave të këtij ligji, si dhe të rregullave të miratuara në bazë të këtij ligji, për të punësuarit në sektorin publik nga neni 2 paragrafi (1) alineja 1 të këtij ligji, kryen Inspektorati Shtetëror i Punës.

**KAPITULLI IX  
DISPOZITA KUNDËRVAJTËSE****Gjoba****Neni 46**

Gjobë në shumë prej 7 500 deri 15 000 euro në kundërvlerë me denarë do t'i shqiptohet funksionarit i cili udhëheq me institucionin nëse:

- punësimi në kohë të caktuar për shkak të zëvendësimit të punësuarit që mungon përkohësisht, i cili mungon më shumë se një muaj, zgjatë më gjatë se afati i përcaktuar në nenin 22 paragrafi (2) të këtij ligji,
- punësimi në kohë të caktuar për shkak të vëllimit të rritur përkohësisht të punës, punë sezonale, përkatesisht aktivitete të paparapara afatshkurtra që paraqiten në kryerjen e veprimtarisë kryesore të punëdhënësit, zgjatë më gjatë se afati i përcaktuar në nenin 22 paragrafi (3) të këtij ligji,
- punësimi në kohë të caktuar për shkak të punimit të projektit, zgjatë derisa zgjatë projekti, por jo më gjatë se afati i përcaktuar në nenin 22 paragrafi (4) të këtij ligji,
- punësimi në kohë të caktuar për kryerje të detyrave të punës të këshilltarëve të veçantë, zgjatë më gjatë se afati i përcaktuar në nenin 22 paragrafi (5) të këtij ligji,
- më shumë se dy herë në vit punëson persona nëpërmjet dërgimit nga shërbimi kompetent për ndërmjetësim gjatë punësimit ose numri i përgjithshëm i personave të punësuar nëpërmjet dërgimit të shërbimit kompetent për ndërmjetësim gjatë punësimit është më i madh se 5% nga numri i të gjithë të punësuarve në institucion, në kundërshtim me nenin 22 paragrafi (10) të këtij ligji dhe
- lidh marrëveshje për kalim të të punësuarit me Agjencinë për Punësim të Përkohshme, më gjatë se një vit me të punësuar të njëjtë në institucionin e njëjtë, në kundërshtim me nenin 22 paragrafi (11) të këtij ligji.

**KAPITULLI X  
DISPOZITA KALIMTARE DHE TË FUNDIT****Mbajtja e Katalogut****Neni 47**

Ministria e Shoqërisë Informatike dhe Administratës do ta vendos Katalogun e vendeve të punës në sektorin publik më së voni nëntë muaj nga dita e hyrjes në fuqi e këtij ligji.

**Themelimi i Regjistrir****Neni 48**

Ministria e Shoqërisë Informative dhe Administratës do ta themelojë Regjistrin për të punësuarit në sektorin publik në afat prej një viti nga dita e fillimit të zbatimit të këtij ligji.

**Harmonizimi i ligjeve****Neni 49**

Ligjet që rregullojnë çështje të cilat janë lëndë e rregullimit të këtij ligji, do të harmonizohen me dispozitat e këtij ligji më së voni nëntë muaj nga dita e hyrjes në fuqi të këtij ligji.

**Harmonizimi i akteve për organizim të brendshëm  
dhe  
akteve për sistematizimin e vendeve të punës****Neni 50**

Institucionet e sektorit publik, aktet për organizim të brendshëm dhe aktet për sistematizim të vendeve të punës do t'i harmonizojnë me dispozitat e këtij ligji më së voni deri në ditën e fillimit të zbatimit të këtij ligji.

**Miratimi i akteve nënligjore****Neni 51**

Aktet nënligjore të parapara me këtë ligj do të miratohen në afat prej gjashtë muajsh nga dita e hyrjes në fuqi të këtij ligji.

**Metodologjia për planifikim të punësimeve dhe  
planeve vjetore për punësim****Neni 52**

(1) Metodologjia për planifikim të punësimeve në sektorin publik do të miratohet në afat prej gjashtë muajsh nga dita e hyrjes në fuqi të këtij ligji.

(2) Planet vjetore për punësim institucionet do t'i miratojnë në afat prej nëntë muajsh nga dita e hyrjes në fuqi të këtij ligji.

**Hyrja në fuqi****Neni 53**

Ky ligj hyn në fuqi në ditën e tetë nga dita e botimit në "Gazetën Zyrtare të Republikës së Maqedonisë", e do të fillojë të zbatohet pas kalimit të një viti nga dita e hyrjes së tij në fuqi.

**940.**

Врз основа на членот 75 ставови 1 и 2 од Уставот на Република Македонија, претседателот на Република Македонија и претседателот на Собранието на Република Македонија издаваат

**У К А З  
ЗА ПРОГЛАСУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА АДМИ-  
НИСТРАТИВНИ СЛУЖБЕНИЦИ**

Се прогласува Законот за административни службеници,

што Собранието на Република Македонија го донесе на седницата одржана на 3 февруари 2014 година.

Бр. 07 – 677/1  
3 февруари 2014 година  
Скопје

Претседател  
на Република Македонија,  
**Ѓорге Иванов, с.р.**

Претседател  
на Собранието на Република  
Македонија,  
**Трајко Вељаноски, с.р.**

**ЗАКОН  
ЗА АДМИНИСТРАТИВНИ СЛУЖБЕНИЦИ****ГЛАВА I  
ОСНОВНИ ОДРЕДБИ****Предмет на Законот****Член 1**

(1) Предмет на овој закон се статусот, класификацијата, вработувањето, унапредувањето, стручното усовршување и оспособување, мерењето на ефектот и други прашања во врска со работниот однос на административните службеници.

(2) Предмет на овој закон е и статусот и надлежноста на Агенцијата за администрација.