

ДО
ПРЕТСЕДАТЕЛОТ НА СОБРАНИЕТО НА
РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Врз основа на член 71 став 1 од Уставот на Република Северна Македонија и членовите 139, 144 и 175 од Деловникот на Собранието на Република Северна Македонија, Ви поднесуваме Предлог на закон за изменување и дополнување на Законот за вработените во јавниот сектор, по скратена постапка.

ПРАТЕНИЦИ:

Пратеници :

1. Никола Мичевски 
2. Бобан Корачевски 
3. Bekim Qokco 
4. Bojan Gornoski 

ПРЕДЛАГАЧИ: Група пратеници

ПРЕДЛОГ НА ЗАКОН
ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ
ЗА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР,
по скратена постапка

Скопје, септември 2026 година

ВОВЕД

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

Законот за вработените во јавниот сектор е донесен во јули 2025 година („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 144/25), при што во преодните и завршните одредби на Законот предвидена е одложна примена од 1 јануари 2027 година.

Со оглед на тоа што примената на Законот ќе започне од 1 јануари 2027 година, утврдена потреба од изменување и дополнување на одредбите од член 25 став (1), член 38 став (2), член 45 и член 46 од Законот, со цел нивно допрецизирање и усогласување со постојната законска рамка во одделни области уредени со Законот, како и членовите 37 и 43 со кои се врши усогласување со Законот за Собранието на Република Македонија.

II. ЦЕЛИ, НАЧЕЛА И ОСНОВНИ РЕШЕНИЈА

Целта на Предлогот на закон е да се обезбеди унапредување и усогласување на нормативната рамка со која се уредуваат правата и обврските на вработените во јавниот сектор, управувањето со податоците и постапките за вработување во јавниот сектор.

Основните решенија се насочени кон:

усогласување на одредбите за работа со неполно работно време поради намалена работна способност со прописите со кои се уредуваат проценката на попреченост и проценката на работното функционирање и способност;

усогласување на одредбите за размена на податоци во Регистарот на вработените во јавниот сектор со актуелната институционална поставеност во областа на задолжителното социјално осигурување;

обезбедување професионален и непристрасен состав на Комисијата за вработување, преку ограничување на можноста за членување на лица со политички или јавен функционерски статус и

зајакнување на принципот на избор според заслуги преку обврска за избор на најдобро рангираниот кандидат согласно со конечната ранг-листа.

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

Спроведувањето на овој закон нема да предизвика финансиски последици врз Буџетот на Република Северна Македонија и другите јавни финансиски средства.

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

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

V. СКРАТЕНА ПОСТАПКА ЗА ДОНЕСУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ

Согласно член 175 алинеја 1 од Деловникот на Собранието на Република Северна Македонија, се предлага Собранието да расправа по Предлогот на закон по скратена постапка.

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

Член 1

Во Законот за вработените во јавниот сектор („Службен весник на Република Северна Македонија“ број 144/25 и 252/25), во член 25 став (1) алинеја 6 по зборовите: „инвалидско осигурување,“ се додаваат зборовите: „прописите за проценка на попреченост и проценка на работно функционирање и способност,“.

Член 2

Во член 37 по ставот (10) се додава нов став (11), кој гласи:
„(11) Собранието на Република Северна Македонија ги донесува актите за внатрешна организација и систематизација на работните места согласно со Законот за Собранието на Република Македонија.“.

Член 3

Во член 43 по ставот (13) се додава нов став (14), кој гласи:
„(14) Собранието на Република Северна Македонија во постапката на донесување на Годишен план за вработување и поднесување на Извештај за реализација на планот постапува согласно со Законот за Собранието на Република Македонија.“.

Член 4

Во член 45 по ставот (2) се додава нов став (3), кој гласи:
„(3) Членови на Комисијата не можат да бидат избрани или именувани лица, носители на јавни функции, ниту лица чиј статус е уреден како политички именувани лица согласно со закон.“.

Ставовите (3), (4), (5), (6) и (7) стануваат ставови (4), (5), (6), (7) и (8).

Член 5

Во член 46 ставовите (3) и (4) се бришат.
Ставовите (5), (6) и (7) стануваат ставови (3), (4) и (5).

Член 6

Одредбата од членот 5 од овој закон, со која во членот 46 се бришат ставовите (3) и (4), ќе започне да се применува од 1 јануари 2028 година.

Член 7

Овој закон влегува во сила со денот на објавувањето во „Службен весник на Република Северна Македонија“.

ОБРАЗЛОЖЕНИЕ

I. ОБЈАСНУВАЊЕ НА СОДРЖИНАТА НА ОДРЕДБИТЕ НА ПРЕДЛОГОТ НА ЗАКОН

Предлогот на закон за изменување и дополнување на Законот за вработените во јавниот сектор содржи седум члена

Со членот 1 од Предлог-законот се дополнува член 25 став (1) алинеја 6 од Законот, со додавање на упатување на прописите за проценка на попреченост и проценка на работно функционирање и способност. Со предложеното решение се обезбедува усогласување на одредбата со прописите со кои се уредува системот на проценка на лицата со попреченост, како и појасно нормативно упатување на прописите релевантни за утврдување на намалена работна способност и остварување на правото на работа со неполно работно време.

Со членот 2 се врши усогласување на членот 37 од Законот со Законот за Собранието на Република Македонија.

Со членот 3 се врши усогласување на членот 43 од Законот со Законот за Собранието на Република Македонија.

Со членот 4 се дополнува член 45 од Законот со нов став (3), со кој се утврдува дека членови на Комисијата за вработување не можат да бидат избрани или именувани лица, носители на јавни функции, ниту лица чиј статус е уреден како политички именувани лица согласно со закон. Со предложеното решение се зајакнуваат гаранциите за професионалноста и непристрасноста на Комисијата која ја спроведува постапката за административна селекција, проверка на потребните знаења, вештини и компетенции и интервјуто. Со истото се обезбедува членовите на Комисијата да бидат ослободени од статуси кои би можеле да влијаат врз независното и објективното спроведување на постапката.

Со членот 5 се врши измена на член 46 од Законот, со бришење на ставовите (3) и (4). Со бришењето на ставот (3) се отстранува можноста, кога тоа е уредено со друг закон, секретарот односно раководното лице на институцијата да избере кандидат кој е рангиран меѓу првите три кандидати, а не е најдобро рангиран. Со предложеното решение конечната ранг-листа подготвена од Комисијата за селекција добива одлучувачко значење при изборот, односно секретарот или раководното лице на институцијата е должен да донесе одлука за избор на најдобро рангираниот кандидат. На овој начин се зајакнува принципот на избор според заслуги и се обезбедува поголема објективност, транспарентност и правна сигурност во постапката за вработување.

Со членот 6 се уредува преодна одредба за примена на членот 5 од овој закон со кој во членот 46 се бришат ставовите (3) и (4), која ќе започне да се применува од 1 јануари 2028 година.

Со членот 7 се уредуваат влегувањето во сила.

II. МЕЃУСЕБНА ПОВРЗАНОСТ НА РЕШЕНИЈАТА СОДРЖАНИ ВО ПРЕДЛОЖЕНИТЕ ОДРЕДБИ

Предложените решенија се меѓусебно поврзани и чинат правна целина.

III. ПОСЛЕДИЦИ ШТО ЌЕ ПРОИЗЛЕЗАТ ОД ПРЕДЛОЖЕНИТЕ РЕШЕНИЈА

Со предложените измени ќе се обезбеди усогласување на одредбите од Законот за вработените во јавниот сектор со Законот за собрание на Република Македонија и постојната законска рамка во областа на проценката на попреченост и проценката на работното функционирање и способност, како и со институционалната поставеност во системот на задолжително социјално осигурување.

Воедно со предложените решенија се очекува да се зајакнат гаранциите за професионално и непристрасно спроведување на постапките за вработување преку ограничување на можноста лица со политички или јавен функционерски статус да бидат членови на Комисијата за вработување.

Со отстранувањето на можноста за избор на кандидат кој не е најдобро рангиран се обезбедува конечната ранг-листа да има одлучувачко значење при донесувањето на одлуката за избор. На тој начин се зајакнува примената на принципот на избор според заслуги и се обезбедува поголема објективност, транспарентност и правна сигурност во постапките за вработување.

Предложените решенија ќе придонесат кон поголема нормативна усогласеност, јасност, предвидливост и правна сигурност во примената на Законот за вработените во јавниот сектор.

ТЕКСТ НА ОДРЕДБИ
ОД ЗАКОНОТ КОИ СЕ ИЗМЕНУВААТ И ДОПОЛНУВААТ

Право на работа со неполно работно време

Член 25

(1) Секретарот, односно раководното лице на институцијата на барање на вработениот или по потреба на институцијата може да донесе решение за работа со неполно работно време заради:

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

Акт за внатрешна организација и акт за систематизација на работните места

Член 37

(1) Институциите донесуваат акт за внатрешна организација и акт за систематизација на работните места, по претходно спроведена функционална анализа.

(2) Актот за внатрешна организација и актот за систематизација на работните места, освен ако не е поинаку определено со закон, ги донесува раководното лице на институцијата.

(3) По донесување на актот за внатрешна организација и актот за систематизација на работните места во институциите го доставуваат до Министерството, кое:

- дава согласност на актот за систематизација, во делот на работните места на административни службеници во однос на нивната меѓусебната усогласеност (усогласеност на одредбите од актот за внатрешна организација со кои се предвидуваат организационите единици каде работат административни службеници и одредбите од актот за систематизација во делот на работните места на административни службеници), како и нивната усогласеност со одредбите од овој закон и подзаконските акти донесени врз основа на овој закон и

- се запознава со другите одредби содржани во актите во делот во кој се систематизирани работни места на другите групи на вработени во јавниот сектор со цел водење евиденција и следење на состојбите во јавниот сектор од аспект на одредбите на овој закон.

(4) Актот за внатрешна организација и/или актот за систематизација на работните места се доставува на мислење или согласност и до друг надлежен орган или институција на јавниот сектор (ресорно министерство, основач и слично) кога тоа е предвидено со закон.

(5) Во актот за систематизација на работните места може да се систематизираат најмногу 50% повеќе работни места од вкупниот број на вработени лица во институцијата.

(6) Бројот на систематизирани работни места на јавни службеници во актот за систематизација на работните места може да изнесува најмногу една третина од вкупниот број на систематизирани работни места во институцијата.

(7) Во актот за систематизација на работните места за институциите со помалку од 30 вработени може да систематизираат до 50 работни места.

(8) Во случај кога се носи нов акт за систематизација на работните места, секретарот односно раководното лице на институцијата ги распоредува сите вработени во рамки на институцијата во рок од 30 дена од влегувањето во сила на актот за систематизација.

(9) По исклучок од ставот (3) на овој член, институциите од областа на безбедноста и одбраната ја утврдуваат внатрешната организација, како и систематизација на работните места согласно со посебните закони или други прописи, а без претходна согласност на Министерството за јавна администрација.

(10) Содржината и начинот на подготовка на функционалната анализа, на актот за внатрешна организација и актот за систематизација на работните места од ставот (1) на овој член ги пропишува министерот.

Планирање на вработувањата во јавниот сектор (годишен план за вработувања и извештај за реализација)

Член 43

(1) Институциите ги планираат вработувањата со Годишен план за вработување (во натамошниот текст: План), согласно нивните потреби и утврдените стратешки приоритети за наредната година, а по претходно донесени акти за внатрешна организација и систематизација на работните места и целосно внесени податоци во ИСУЧР.

(2) Раководното лице на институцијата, го донесува предлог планот во тековната за наредната година и заедно со предлог на буџетското барање го доставува на согласност до органот надлежен за буџетот на институцијата.

(3) Раководното лице на институцијата по претходно добиена согласност од органот надлежен за Буџетот на институцијата, предлог планот го доставува до Министерството,

(4) Предлог планот на јавното претпријатие основано од Република Северна Македонија го донесува директорот на претпријатието во тековната за наредната година, а по претходно добиена согласност од органот на државната управа 17 Службен весник на Република Северна Македонија Редакциски пречистени текстови надлежен за изготвување и извршување на Буџетот на Република Северна Македонија и го доставува до Министерството.

(5) Предлог планот содржи податоци за планираните движења во рамките на институцијата и тоа: - податоци за пополнетост на работните места во институцијата,- податоци за број на планирани пензионирања,- податоци за потреба од нови вработувања на неопределено време и- други податоци со кои располага институцијата во моментот на пополнувањето.

(6) Министерството е должно во рок од еден месец од денот на доставувањето на шредлог планот, да донесе одлука за согласност доколку се исполнети условите од ставовите (1), (2) и (4) на овој член и доколку во предлог планот се содржани сите податоци од ставот (5) на овој член.

(7) Доколку не се исполнети условите од ставовите (1), (2), (4) и (5) на овој член, одлуката од став (6) на овој член, ќе биде негативна и со забелешки и на институцијата ќе и се даде дополнителен рок од 15 дена од денот на приемот на одлуката да постапи и да го усогласи предлог планот согласно забелешките.

(8) Министерството е должно во рок од 15 дена од денот на доставениот усогласен предлог план согласно ставот (7) на овој член, да донесе одлука за согласност на предлог планот.

(9) Доколку и по истекот на рокот од ставот (7) на овој член, институцијата не достави до Министерството усогласен предлог план, односно не ги исполни условите од став (6) на овој член и не добие одлука за согласност, институцијата не може да спроведува постапки за нови вработувања за годината на која се однесува предлог планот.

(10) Планот за кој е добиено позитивно мислење од Министерството може да се менува во текот на годината за која се однесува само по претходно добиена согласност од надлежните органи за давање на согласност.

(11) Институциите еднаш годишно известуваат за реализацијата на Плановите за што раководното лице на институцијата најдоцна до 1 март, испраќа извештај со точни податоци за реализација на Планот од претходната година, до Министерството.

(12) Министерството е должно најдоцна до крајот на месец април за претходната година, да изготви и достави до Владата извештај за реализација на Плановите, кој содржи податоци за бројот на планирани и бројот на реализирани вработувања во институциите.

(13) Формата и содржина на образецот на Годишниот план за вработување и начинот на неговото изготвување и формата и содржината на образецот на извештаите за реализација на Годишните планови за вработување и начинот на неговото изготвување, ги пропишува министерот.

Спроведување и фази на постапката за вработување во јавниот сектор

Член 45

(1) Постапката за вработување во јавен сектор се состои од најмалку три фази:

- административна селекција (проверка на уредноста на пријавата за вработување во јавниот сектор и исполнетоста на условите),
- проверка на потребните знаења, вештини и компетенции за работното место и
- интервју.

(2) Административната селекција, проверката на потребните знаења, вештини и компетенции за работното место како и интервјутот од ставот (1) на овој член, ако поинаку не е уредено со посебен закон, ги врши Комисија за вработување во рамки на институцијата, сочинета од најмалку три члена, а формирана од секретарот односно раководното лице на институцијата.

(3) Членови на Комисијата не можат да бидат избрани или именувани лица, носители на јавни функции, ниту лица чиј статус е уреден како политички именувани лица согласно со закон.

(4) Доказите за исполнување на условите од ставот (1) алинеја 1 на овој член, по службена должност во електронска форма преку Националната платформа за интероперабилност ги прибавува институцијата, согласно со прописите од областа на електронското управување и електронските услуги.

(5) Во рамките на втората фаза од постапката за вработување, институцијата организира проверка на потребните знаења, вештини и компетенции за работното место преку тестирање, студии на случаи, пишување на есеи, аудиција и слично, во зависност од дејноста која ја врши институцијата и работното место.

(6) Институцијата која вработува спроведува интервју со кандидатите кои ја поминале фазата на проверка на потребните знаења, вештини и компетенции за работното место, по правило во присуство на сите кандидати. На интервјутот Комисијата за вработување може да изврши дополнителната проверка на потребните знаења, вештини и компетенции за работното место.

(7) За секоја фаза од постапката за вработување, институцијата води посебен записник.

(8) По потреба на институцијата и кога со закон е тоа определено, како и во случај на загроеност на безбедноста на Републиката, доколку тоа го дозволува природата на работа, одделни чекори од постапката на вработување може да се вршат и преку употреба на средства за електронска комуникација.

Конечна ранг-листа и одлука за избор за вработување

Член 46

(1) По завршување на интервјутото и/или дополнителната проверка на потребните знаења, вештини и компетенции за работното место, Комисијата за селекција за вработување подготвува конечна ранг листа на кандидати.

(2) Секретарот, односно раководното лице на институцијата е должен да донесе одлука за избор за најдобро рангираниот кандидат.

(3) Конечната ранг-листа и одлуката за избор се доставуваат до сите кандидати.

(4) Одлуката за избор се објавува и на веб-страницата на институцијата која вработува.

(5) Против одлуката за избор кандидатите имаат право на жалба до второстепен орган ако тоа е предвидено со закон, односно право на тужба до надлежен суд, во роковите предвидени во закон, доколку жалбата не е дозволена.

(6) По конечното на одлуката за избор на кандидат, секретарот односно раководното лице на институцијата донесува решение за вработување, односно склучува договор за вработување на неопределено време, согласно со закон.