

20140270939

LIGJ 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 mëtejshëm: institucione), në pajtim me këtë ligj, janë:

- organet e pushtetit shtetëror dhe lokal, dhe organet tjera shtetërore të themeluara 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 themeluara 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) Funkionarët, 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 Shoqërisë 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 Shoqërisë 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 konkurrencte 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 konkurrencte 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 sistemimin 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 shërbimet 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 ekonomikisht

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-technikë, 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-technikë (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 mëtejshëm: 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 shifrën, vendet e punës në Katalog mund të përshkruhen edhe me titullin, përkatësisht me emrin profesional ose shkencor.

(5) Formën, përmbajtjen 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 njëjësive 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 mëtejshëm: 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 Regjistër

Neni 19

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

- të dhëna personale (emrin dhe mbiemrin, emrin e njërit 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 Regjistër përmbahen vetëm të dhënat për numrin e përgjithshëm të këtyre të punësuarve.

(4) Të dhënat personale të përmbajtura në Regjistër 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 miratojë 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 projektë 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 njësinë 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 punësime 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 punësime 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 dhënien 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 dhënien 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 veprojnë mbi ta në pajtim me Kushtetutën, ligjin ose rregullore të tjera .

(2) Nëse të punësuarit konsiderojnë se detyra e dhënë e punës nga paragrafit (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 drejtëpërdrejtë, 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 te 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 punësuarit, 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 te 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 veprë 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 sistemimin 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 paragrafët (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 punësuar 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 punësuar dhe personat udhëheqës të të dyja institucioneve, e pas pëlqimit paraprak të Ministrisë së Shoqërisë Informatike dhe Administratës dhe organit kompetent për dhënien e pëlqimit për planin vjetor për punësim të institucionit lidhur me buxhetin.

(2) Për shkak të nevojave për mobilitetin 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 punësuar 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 punësuar dhe personi udhëheqës i institucionit tjetër, e pas pëlqimit paraprak të Ministrisë së Shoqërisë Informatike dhe Administratës dhe organit kompetent për dhënien e pëlqimit për planin vjetor për punësim të institucionit lidhur me buxhetin.

(5) Institucioni në të cilin merret i punësuar nga paragrafët (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, përkatësisht 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 Punësime 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 Regjistrit

Neni 48

Ministria e Shoqërisë Informatike 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.