

ВОВЕД ВО СОДРЖИНА НА ЗВЈС И ЗАС

- ✘ Законот за вработените во јавниот сектор (ЗВЈС) е правен акт кој на **општ и системски начин рамковно ги определува правата** од работен однос на вработените во јавниот сектор. Станува збор за Закон кој прави обид на посебен начин да **ги уреди начелата**,
- ✘ - класификацијата на работните места,
- ✘ - евиденцијата,
- ✘ - видовите на вработувања,
- ✘ - општите права, должности и одговорности,
- ✘ - мобилноста на вработените како идруги општи права за вработените во јавниот сектор.
- ✘ **Со овој закон вработените** во јавниот сектор се издвојуваат од општиот режим на вработени во земјата како посебна група на вработени според спецификите на работното место и извршувањето на работните задачи.

- ✘ **Од друга страна, Законот за административните службеници (ЗАС)** претставува специјален закон во однос на Законот за вработените во јавниот сектор, бидејќи на посебен начин уредува некои од прашањата од работен однос на административните службеници. Меѓу нив спаѓаат
 - статусот,
 - класификацијата,
 - вработувањето,
 - унапредувањето,
 - стручното усовршување и оспособување,
 - платата,
 - материјалната одговорност,
 - престанокот на работниот однос,
 - дисциплинската одговорност и други прашања кои се со трудовоправна содржина и се дел од работниот однос на административните службеници
- ✘ Административните службеници се делат
- ✘ - **на државни службеници и**
- ✘ - **јавни службеници според** критериумите на вработување предвидени во членот 3 на ЗАС.
- ✘ Внимание предизвикува ставот 2 на членот 4 кој издвојува посебна група на административни службеници кои правата од работен однос ќе можат да ги уредуваат со посебни закони или колективен договор.

- ✘ Од Законот за вработените во јавниот сектор посебно ќе се задржиме на глава 6 која ги опфаќа:
 - општите права,
 - должности,
 - забрани и одговорности,и
 - престанок на работниот однос на вработените во јавниот сектор,
- ✘ Од Законот за административните службеници ќе се задржиме на
 - стручното усовршување на административните службеници,
 - платата и надоместоците на плата,
 - постапката за вработување,
 - престанокот на работниот однос,
 - унапредувањето ит, како и нивната поврзаност со Законот за работните односи.
- ✘ Инаку, анализирајќи го Законот за вработените во јавниот сектор и Законот за административните службеници се забележува издвојување на корпус на одредби кои сè:
 - права за вработените од работен однос
 - се должности, односно обврски за вработените,
 - третата група на одредби ја чинат забрани (пред се за одредени поведенија) на вработените

× Во корпусот на права ЗВЈС ги издвојува правото на:

- плата и надоместоци на плата,
- одмори и отсуства,
- работа во соодветни услови,
- правото на стручно усовршување,
- правото на заштита,
- заштита во случај на пријавување на кривично дело или сомнеж,
- мирување на правата од работен однос,
- синдикално организирање и штрајк
- како и правото на кандидирање на избори.

× Дел од овие права кореспондираат и соопредбите во Законот за административните службеници кои во продолжение подетално ќе ги анализираме.

ПРАВО НА ПЛАТА И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА

- ✘ Во рамките на општите права предвидени во ЗВЈС во членот 25 наведена е платата и надоместоците како прво право од работен однос. Станува збор за одредба која не го уредува правото на плата и парични надоместоци, туку упатува на посебните закони за јавниот сектор, ЗРО и колективните договори.
- ✘ За разлика од него, посебниот Закон за административни службеници прашањето на платата и паричните надоместоци го уредува поопширно и детално.
- ✘ Законот за административни службеници утврдува дека секој административен службеник има право на плата, но во ст.3 на членот 85 постои норма која начинот на исплатата на платите го уреди порестриктивно отколку ЗРО со членот 109.Имено, со ЗАС не е утврдено до кога најдоцна мора да се исплати платата за претходниот месец како што е во ЗРО, до 15 дена од изминување на исплатниот период. Односно во ЗАС тоа мора да се стори најдоцна до крајот на следниот месец.

- ✘ Платата според членот 86 е составена од основна компонента и исклучителна компонента. Овие термини може да создадат одредедни забуни. Не станува збор за основна плата и додатоци на плата кои се предвидени согласно со член 105 на РО, туку за посебни мерила (правни инструменти) поделени во две групи како основни и исклучителни (посебни).
- ✘ Според Законот за административните службеници основната плата се определува преку бодови, при што како критериуми се земени различни основи кои се јавуваат како делови на основната компонента (основно мерило). Критериумите се степен на образование, ниво и стаж. Во зависност од овие критериуми вработениот има повисока или пониска плата (согласно со член 87, повеќе или помалку бодови).
- ✘ Вредноста на бодот согласно членот 88 го утврдува или Владата или општинските и градски совети, или основачот во зависност од тоа во која институција, орган или општина работи административниот службеник. Овој член предизвикува две правни контраверзи. Најнапред, дали може со управен акт, односно одлука, да се „определи“ износот на платата, односно паричниот износ на бодовите. Дали тогаш се ограничува правото на колективно преговарање во делот на платите.

- ✘ Второто прашање се однесува на ставот 4 од членот 88 кој предвидува дека висината на платите на административните службеници кои работат во општините и јавните службеници не може да бидат повисоки од оние на државните службеници. Дали овој став не претставува директна дискриминација според ЗРО и според актите на МОТ и европското комунитарно право. Секако, однапред определувањето на висината на платата не е забрането, но тоа истовремено подразбира и можност за флукутација на висината на платите.
- ✘ Станува збор за концепт кој е различен од земја до земја.
- ✘ Исклучителната компонента на платата, според членот 89 на ЗАС, во голема мера се поклопува со додатоците наплата предвидени со Законот за работните односи во членот 106 став 3. Впрочем, и терминолошки ЗАС говори за додатоци на плата, па така меѓу нив ги определува додатокот за посебни услови за работа, додатокот за прилагодување на пазарот на труд и додатоците за ноќна работа, работа во смени и прекувремена работа. Освен додатокот за прилагодување на пазарот на труд, другите се идентични со оние од ЗРО.
- ✘ Додатокот за посебни услови за работа се дава за работни места кои посебно треба да бидат предвидени, при што генерално се издвојуваат два основа за тоа. Првиот е, висок ризик за живот и здравје, додека вториот основ е, вработениот да е кабинетски службеник.

- ✘ Треба да подвлечеме дека за првиот основ потребна е стручна проценка на работните места (согласно со прописите за безбедност и здравје при работа), без која не може да се определи висината на ризикот за работни места според актот за систематизација на работни места.
- ✘ Додатокот за прилагодување на пазарот на труд е нов во трудово-правната содржина на работниот однос во Македонија и претставува исчекор напред. Овој додаток е особено потребен и битен за административните службеници, бидејќи во стопанството работодавачот има други инструменти како да ги задржи вработените кои му се особено потребни. Со членот 91 во ЗАС сега и административниот службеник може да биде посебно наградуван заради критериуми определни со законот, меѓу кои се издвојуваат: големата разлика во платите во другите сектори, отежнато вработување или високиот степен на напуштање на работното место, мал број на квалификувани лица од областа, и повеќе годишно стручно усовршување.
- ✘ Додатоците за ноќна работа, работа во смени и прекувремена работа ја следат нормативната линија и содржина како и Законот за работните односи. Единствено што овде посебно привлекува внимание и отвора дилеми е тоа што доколку административниот службеник работи за време нанеделен одмор, за време на празници и подолго работно време од полното има право на слободни часови, односно денови колку што бил ангажиран за работата надвор од редовното работно време (ст. 5, член 92).

- ✘ Но, овде постои исклучок (ст. 7) кој предвидува дека овие часови, односно денови, може да не му бидат овозможени, а за замена да „му се исплати додаток на плата од 35% од износот на основната плата, пресметана на час“.
- ✘ Сметаме дека на овој начин определено, ова законско решение е на штета на вработениот и отвора можност за бројни злоупотреби и дискриминација. Бидејќи работодавачот е тој кој што диспозитивно одлучува за ова право, па тој може селективно да го применува кон вработените, односно некои а добиваат само слободни денови, а други да добиваат само паричен износ. На прв поглед се чини дека паричниот износ како алтернатива на слободните часови или денови е подобро и повеќе посакувано право. Но, парадоксот е во тоа што не секогаш на вработениот парите можат да му го заменат слободното време кое тој го изгубил со семејството или за себе. Ваквото решение е спротивно и со Конвенцијата 156 на МОТ која предвидува усогласување на професионалните со семејните обврски.
- ✘ Со членот 93 на Законот за административните службеници се предвидува правото на други надоместоци на плата.
- ✘ Најнапред сакаме да укажеме дека не станува збор за надоместоци на плата туку за трошоци поврзани со работата. Впрочем, и кога ќе го читаме членот гледаме дека предмет на уредување се токму трошоците поврзани со работата, а претходно регулирани и со членот 113 на Законот за работните односи.

ПРАВО НА ОДМОР И ОТСУСТВА

- ✘ Правото на одмори и отсуства е дел од општите права од работен однос предвидени со Законот за вработените во јавниот сектор, во членот 26. Законот не ја определува содржината на правото, односно начинот, постапката, видовите и времетраењето на одморите и отсуствата од работа, туку остава тоа да се уреди преку посебните закони и колективните договори.
- ✘ Меѓутоа, Законот за административни службеници ова право не го уредува на ниту еден начин, па соодветно, за ова право ќе важат општите одредби од Законот за работните односи предвидени во X глава (член 132-155). Неспорно е дека ЗРО детално и во голем обем го уредува ова прашање, но сметаме дека пожелно е одредени специфики за одморите и отсуствата кои се карактеристични за вработените во јавниот сектор и административните службеници да се уредат преку колективните договори (со Општиот колективен договор за вработените во јавниот сектор и со посебните за одделни сектори, како што се административни службеници, образование и сл.), како што на пример е истовременото колективно користење на годишниот одмор во одредени јавни сектори.

ПРАВО НА СООДВЕТНИ РАБОТНИ УСЛОВИ

- ✘ Правото на работа во соодветни работни услови го издвојуваме како посебно право заради неговата важност. Иако Законот за вработените во јавниот сектор му посветува еден рамковен член, тој е многу важен од два аспекта. Пред се, потребно е обезбедување на **организациони, технички и просторни услови** за да може вработениот во јавниот сектор успешно да ја изврши својата работна задача. Ова е особено битно во некои сектори како што се работата во социјална та сфера, образованието и сл., каде работната средина и добрите услови на работно место директно влијаат на квалитетот на работата.
- ✘ **Втор, важен аспект е заштитата на здравјето и безбедноста при работа** на вработените. Од оваа призма ќе мора да се применат законските одредби од Законот за безбедност и здравје при работа и подзаконските акти, односно правилниците, а ако нема да се донесат посебни правилници на ниво на област, и секако, во колективните договори да се предвидат одредби со адекватна содржина.
- ✘ Законот за административните службеници не го уредува ова прашање, што значи дека директно ќе се применуваат другите погоре споменати акти.

СТРУЧНО УСОВРШУВАЊЕ

- ✘ Законот за вработените во јавниот сектор правото на стручно усовршување го предвидува во членот 28, каде пак, во ставот 1 се вели дека за негово остварување е потребно институциите да донесат соодветни програми. Без овие програми всушност ова право и не може да се реализира во практика.
- ✘ Законот за административните службеници ова право го предвидува во посебна глава IX. Административниот службеник во текот на годината има право на стручно усовршување, но истото е и негова обврска.
- ✘ Усовршувањето се прави во насока на подобрување **на општите компетенции** на административниот службеник и тогаш тие обуки **се генерички обуки** (ст. 2, чл. 55) и се во насока на подобрување и усовршување **на посебните компетенции**, кои обуки **се сметаат за специјализирани** (ст. 3, чл. 55). битно е што при спроведувањето на генеричките обуки потребно е да се подготви годишна програма за сите административни службеници од Министерството за информатичко општество и администрација, при што секој вработен мора да посети барем пет генерички обуки годишно.

-
- ✘ На тој начин административниот службеник во постојан поттик и „кондиција“ во однос на надградувањето и усовршувањето (член 56).
 - ✘ Покрај оваа програма се прави и **индивидуален план** за секој административен службеник во кој се содржани информации за стручното усовршување и обуки кои ги посетува службеникот, односно планот за усовршување за тековна та година. Овие индивидуални планови се групираат и сесоставен дел од годишниот план за обуки на административните службеници во институцијата. Овој план е општ план и во себе ги содржи индивидуалните планови на вработените во институцијата (член 58).

ОБУКА ЗА ПОВИСОКО НИВО (ОД В1 ВО Б4)

- ✘ Покрај овие планови и програми за административните службеници се предвидува уште една обука, која е задолжителна за напредување од ниво В1 во категорија б.
- ✘ Согласно членот 57 на ЗАС станува збор за **обука за административно управување која** е задолжителна за повисоките нивоа на работни места, односно за административните службеници кои имаат раководни и управувачки функции. Во врска со оваа обука исто така се подготвува годишен план од странана Министерството.
- ✘ Во овој дел од законот, во членот 59 се предвидуваат одредби за начинот на полагање на испитот за административно управување, кој се полага по спроведената обука. Овој услов е дополнителен и посебен услов за унапредување во некое од работните места за категоријата б за што споменавме погоре. Законот не определува во кое ниво на категоријата б би се напредувало, но според екстензивното толкување на членот 24, 25 и 27, како и духот на законот и правната логика, би требало да биде нивото б4.

МЕНТОРСТВО

- ✘ Покрај обуките кои се основен начин на стручно усовршување, Законот за јавните службеници предвидува и можност преку менторство да се поттикне и помогне усовршувањето на службениците (член 60). Менторството го прави се когаш вработен со повисоко звање и функција од менторираниот, кој има завршено обука за ментор и кој е запишан во регистарот на ментори при Министерството.
- ✘ Менторството може да биде советодавно и практично.
- ✘ **Советодавното менторство** е пренесување на знаења и вештини преку конкретни и непосредни совети од менторот,
- ✘ **додека пак практичното менторство** се остварува преку набљудување на работатана менторираниот и давање на консултации и практична работа. Практичната работа треба да биде во насока на усовршување на вештините за кои се обучува менторираниот.

ПРАВО НА ЗАШТИТА

- ✘ Ова право подразбира дека вработените во јавниот сектор (според член 29, ЗВЈС) своите права од работен однос имаат право (можност) да ги заштитат **пред суд и надлежен орган**.
- ✘ Законот за вработените во јавниот сектор не вели ништо повеќе. Тоа значи дека остварувањето на заштитата на правата од работен однос се остварува согласно со Законот за работните односи и согласно со посебните закони за различните јавни сектори. Оттука, постапката се спроведува согласно со член 181 од Законот за работните односи. Според ЗРО заштитата се одвива пред органите на работодавачот и пред работните судови. Според членот 14 и 19 на ЗАС интерната заштита се одвива пред посебно формираната Комисија од страна на Агенцијата за администрација.
- ✘ Комисијата е второстепен орган кој одлучува по жалби и приговори во однос на прашања од работен однос на административните службеници. Роковите на постапување се идентични со оние предвидени во ЗРО. Доколку вработениот не е задоволен од одлуката на Комисијата, односно нема одлука во предвидениот рок, правна заштита може да побара пред надлежниот суд, кој во овој случај е работниот суд (посебното одделение за работни односи при граѓанските судови).

ЗАШТИТА НА ВРАБОТЕНИТЕ КОИ ПРИЈАВИЛЕ СОМНЕВАЊЕ ИЛИ СОЗНАНИЕ ЗА КРИВИЧНО ДЕЛО ИЛИ ЗА НЕЗАКОНСКО ИЛИ НЕДОЗВОЛИВО ПОСТАПУВАЊЕ

- ✘ Ова право претставува новина во рамките на трудово-правната содржина на работниот однос и истото е исчекорна пред се во насока на спречување мобинг, дискриминација и други недозволиви дејствија врз вработените кои алармираат за кривични дела или незаконско и недозволиво постапување на други вработени во службата.
- ✘ Законот за вработените во јавниот сектор предвидува еден член по однос на ова право (член 30), каде се отвора можност вработените усно или писмено да пријават сомнение или сознание за сторено кривично дело, незаконско или недозволено постапување. Пријавувањето може да се случи доколку делото е извршено, или пак е во тек на извршување, притоа ако затоа се има сознание или сомневање.
- ✘ Пријавувањето се однесува за кривични дела противслужбената должност, ако се загрозува јавниот интерес, безбедноста и одбраната.

-
- ✘ Притоа содржината на правото се однесува на заштита на анонимноста и доверливост на лицето кое пријавува. Ова право според членот 30 се обезбедува според закон. Но, Законот за административните службеници не го споменува ова право, ниту пак Законот за работните односи. Оттука, единствено ЗВЈС претставува правна рамка од која ова право извира. Сметаме дека истото, доколку не е уредено со некој посебен закон од други области во јавниот сектор, би требало да се до уреди со колективните договори.
 - ✘ Правото на заштита, доколку вработениот пријавува кривично дело, незаконско и недозволиво постапување, во одредени аспекти треба да го поврзуваме со обврската на вработениот да укажува на незаконски работни задачи согласно со членот 35 на ЗВЈС.

МИРУВАЊЕ НА РАБОТНИОТ ОДНОС

- ✘ Ова право веќе постои во Законот за работните односи, но со Законот за вработените во јавниот сектор номотехнички подобро е уредено. Имено, ЗРО во повеќе членови и на неколку места го уредува ова прашање (чл. 45, 151 и 152), додека ЗВЈС правото на мирување на работниот однос го уред интегрално во членот 31.
- ✘ Покрај номотехничките разлики постојат и неколку содржински и битни разлики. Во Законот за вработените во јавниот сектор, рокот во кој на вработениот му мируваат правата од работен однос и може да се врати на работното место **изне сува 5 работни дена.**
- ✘ Овој е пократок рок од оној предвиден со ЗРО, кој **изнесува 15 дена.**
- ✘ Во членот 31 на ЗВЈС е предвидено дека вработениот има право по престанокот на мирувањето на работниот однос да се врати на работно место **најмалку на исто ниво со нивото на кое бил пред заминувањето** на функцијата или во странство.

-
- ✘ Тоа е добро решение кое не остава простор за различни толкувања на штета на вработениот, како што е тоа можно според ЗРО кој предвидува враќање на **работно место кое одговара на степенот на стручната подготовка, што е многу поразлично од враќање на претходно работно место.**
 - ✘ **Законот за административните службеници не го уредува правото на мирување на работниот однос, за што смета ме дека е во ред и дека нема особена потреба и во овој закон дополнително да се пропишуваат норми.**

ДОЛЖНОСТИ (ОБВРСКИ) ОД РАБОТЕН ОДНОСНА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР И АДМИНИСТРАТИВНИТЕ СЛУЖБЕНИЦИ

- ✘ Законот за вработените во јавниот сектор опфаќа обврски од работен однос кои ги преточува во императивна норма, како што се: извршување на работата и работните задачи, должноста за укажување на незаконски работи, должност за известување за отсуство од работа и должност за постапување по барање за упатување.
- ✘ Законот за административните службеници не предвидува посебни одредби во врска со овие должности, односно обврски, но сепак предвидува една должност согласно со членот 69 која се однесува на учеството во работата на изборните органи и надгледување на екстерното проверување. Оваа должност со оглед на нејзината содржина нема да биде предмет на наше подлабоко интересирање и анализа во оваа прилика. Должностите согласно со ЗВЈС ги среќаваме и во ЗРО, но во посебниот закон тие содржински се моделирани согласно со потребите на вработените во јавниот сектор и содржат норми кои уредуваат одредени специфики на службеничкиот однос.

ДОЛЖНОСТ ЗА ИЗВРШУВАЊЕ НА РАБОТАТА И РАБОТНИТЕ ЗАДАЧИ

- ✘ Оваа обврска согласно со членот 34 на ЗВЈС подразбира дека вработените имаат обврска да ги извршуваат работните задачи предвидени согласно со систематизацијата на работните места во институцијата во која работат, односно оние работи и работни задачи кои се опишани за нивното конкретно работно место.
- ✘ Оваа обврска е многу битна, бидејќи се поставува прашањето дали вработените може да извршуваат и работни задачи кои не се опис на нивното работно место. Одговорот без нималку сомневање треба да гласи.
- ✘ Законот, од друга страна, определува дека може да се извршуваат и други работи и работни задачи со писмено задолжение од непосредно претпоставениот(ст. 2). Ова е крајно спорно и несомнено е основ злоупотреба на овластувањата на претпоставените. Спротивно е на меѓународните стандарди и домашните акти како што е Уставот и Законот за работните односи, но и другите прописи за забрана од дискриминација.

-
- ✘ Вака предвидената обврска значи дека во се кое време и за секоја работа која одговара на професионалните квалификации и работни компетенции на вработениот може да му се наложи да извршува друга работа. Овој став е прешироко поставен, па затоа заради спречување на злоупотреби треба точно да се определи во кои случаи и околности, како и според кои критериуми ќе може да се бара вработениот да извршува работни задачи кои не се опис на неговото работно место и колку за тоа ќе доби зголемување на платата. Бидејќи ова не е предвидено со законот, тоа ќе мора да се стори со колективните договори.
 - ✘ Вака сфатена оваа должност во исто време е и право на работените со што на вистински начин и во содржински целосно го уредува ова прашање во интерес на двата субјекта.

ДОЛЖНОСТ ЗА УКАЖУВАЊЕ НА НЕЗАКОНСКИ РАБОТИ

- ✘ Оваа обврска на вработените во јавниот сектор во себе опфаќа две основни компоненти (член 35).
- ✘ Првата е должноста да се извршуваат работните задачи дадени од функционерот и во овој дел се надоврзува со обврската предвидена во членот 34.
- ✘ Втората обврска која ја имаат вработените, која воедно кореспондира и како еден вид на право, е да укажат за незаконитоста на работната задача која им седава.
- ✘ Притоа вработените во таков случај треба да го известат лицето кое им ја дава задачата (ст. 2). Во законот не е определено на кој начин да го известат лицето кое ја дава задачата, па соодветно, тоа ќе можат да го сторат писмено или усно.

-
- ✘ Вработениот јавен службеник има **право да одбие да ја изврши** работната задача само доколку нејзиното извршување предизвикува **кривично дело** (ст.3).
 - ✘ Во овој дел членот 35 се надополнува со членот 30 каде вработениот има заштита бидејќи случајот **мора да се пријави на повисокиот претпоставен и Државната комисија за спречување на корупција**. Во спротивно и вработениот ќе одговара за извршувањето на незаконитата и неуставната работна задача.
 - ✘ Инаку лицето кое ја дава работната задача, доколку му се укаже дека е незаконска, неуставна, или спротивна на друг пропис, тој мора да ја даде во писмена форма. Тогаш вработениот мора да ја изврши освен во случаите кои ги споменав ме погоре, а согласно со ст. 3 на членот 35 од ЗВЈС.

ИЗВЕСТУВАЊЕ ЗА ОТСУСТВО

- ✘ Оваа обврска е предвидена со Законот за работните односи, меѓутоа на посреден начин преку одредбите за отказ на работниот однос согласно со членот 81 став 1 т. 6, како и членот 33 ст. 1. Од друга страна, пак, Законот за вработените во јавниот сектор дава дополнителна тежина на ова право со тоа што воведува конкретна императивна норма која предвидува должност на вработениот да го извести претпоставениот доколку е отсутен, односно спречен да дојде на работа. Битно е тоа што согласно со **членот 36 на ЗВЈС вработениот мора да го извести претпоставениот за своето отсуство до истекот на работното време, за разлика од ЗРО каде индиректно дознаваме дека тој рок е 48 часа** (во спротивно тоа е основ за давање отказ на договорот за вработување).
- ✘ **Исклучок е настанување** на виша сила, кога известувањето треба да се даде веднаш по престанувањето ограничувачките околности

-
- ✘ Иако Законот не говори за последиците при непочитување на оваа должност, сепак тоа е основ за поведување постапка за одговорност на вработениот која може да прерасне и во отказ на договорот за вработување со отказан рок согласно со член 81 ст. 1. т 5 од ЗРО.
 - ✘ Законот за административни службеници неизвестувањето го смета за дисциплинска неуредност согласно со членот 72, ст. 1 т. 8.

УПАТУВАЊЕ НА ВРАБОТЕН

- ✘ Согласно со Законот за вработените во јавниот сектор, член 37, тие можат да бидат упатени без нивна согласност на работни места кај работодавачи надвор од нивното живеалиште. Станува збор за ограничени случаи согласно со критериумот „вонредни околности“ во кои спаѓаат природни непогоди, епидемии, поплави, и сл. **Упатувањето може да трае најдолго до три месеци, а претходно до завршување на вонредните околности.** Нејасно е кај кој работодавач/и може да биде упатен вработениот. Претпоставуваме дека се мислело на работодавач во јавниот сектор, а не во приватниот, бидејќи при вонредни околности во одредени случаи и работодавачите од стопанството може да бидат вклучени во рамките на надминување и спречување на состојбите предизвикани од виша сила. Доколку вработениот во јавниот сектор се упати кај работодавач од стопанството, тоа отвора палета на други прашања.
- ✘ **Законот за административните службеници нема одредби кои се однесуваат на ова прашање, па затоа се применуваат одредбите од ЗВЈС,** освен во делот за санкционирање на ова поведење како дисциплински престап.

ПОЛИТИЧКО ДЕЈСТВУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО

- ✘ Во членот 38 на Законот за вработените во јавниот сектор се забранува политичко дејствување на вработените. Тоа се огледа во четири насоки. **Првата е професионалност** при извршувањето на работните задачи без разлика на членството во партија или учеството во партиските активности.
- ✘ **Вториот столб на забраната** е забрана за агитирање и искажување на своите политички и партиски ставови и убедувања на работното место.
- ✘ **Третата забрана** се однесува на забраната за директно учество во изборните активности, но само за работното време.
- ✘ **Четвртата забрана** се однесува на истакнувањето на партиски симболи во работните просториите на институцијата.

ЗАБРАНА ЗА ПРИМАЊЕ ПОДАРОЦИ

- ✘ **Законот за вработените во јавниот сектор** го уредува и прашањето за примањето на подароци (член 39), а како општ акт кој важи за сите јавни и државни служби се применува во сите сектори и институции, па оттука и нема потреба од дополнително законско уредување на ова прашање со посебните закони.
- ✘ Законот предвидува забрана за примање на подароци со вредност поголема од 1000 денари, или пак 3000 денари од исто лице во текот на една година. Овие подароци се сметаат како подароци од пониска вредност. Секој подарок кој што ја надминува таа вредност, доколку е примен, станува сопственост на работодавачот. Предвидени се и исклучоци кои се однесуваат на подароци кои се добиени при посети и гостувања на меѓународни организации, службени лица и протоколарни подароци.
- ✘ Во членот 39 не е уредено што се случува доколку вработениот земе недозволен подарок. Но, според членот 73 ст. 1 т. 11 на Законот за административните службеници станува збор за дисциплински престап за овие вработени.

ОДГОВОРНОСТ ЗА ВРШЕЊЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАДАЧИ

- ✘ Вршењето на работните задачи го извршува вработениот лично, оваа лична врска подразбира покрај личното извршување на работните задачи и лична одговорност на вработениот за извршувањето на задачи.
- ✘ **Личната одговорност на вработените во јавниот сектор** е предвидена со членот 40 на ЗВЈС.
- ✘ **Личната одговорност** содржински се јавува во два вида:
- ✘ Како **дисциплинска одговорност** и како **материјална одговорност**. **Материјалната одговорност** се однесува на причинетата штета која ја направил вработениот кон работодавачот или пак, кон трети лица.
- ✘ Покрај овие **одговорности постои и кривична одговорност** која процесно се остварува надвор од работниот однос, а побитието на делото извира од работниот однос. Дисциплинската и материјалната одговорност се уредуваат со посебен закон, што значи со посебни (специјални) закони во зависност од јавниот сектор.
- ✘ Во рамките на административните службеници со ЗАС ова прашање е детално уредено.

ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС

- ✘ Законот за работните односи го уредува престанокот на работниот однос, Всушност, на решенијата од ЗРО се надоврзуваат Законот за вработените во јавниот сектор и особено Законот за административните службеници.
- ✘ Во другите јавни сектори, како и за претходните прашања од содржината на работниот однос важат општите или други посебни законски одредби, односно решенија.
- ✘ Законот за вработените во јавниот сектор рамковно го уредува прашањето на престанокот на работниот однос, каде само ги наведува видовите според кои може да престане, кои пак, во голема мера се идентични со оние предвидени во членот 62 на ЗРО, иако на прв поглед тоа не изгледа така.
- ✘ Тоа се случаите кога работниот однос престанува **со спогодба**, на **барање на вработениот** (всушност отказ), **по сила на закон** и во други случаи утврдени со закон и/или колективен договор.

ПРЕСТАНОК СПОРЕД ЗАС

- ✘ Според ЗАС постојат **два основни концепта** како престанува работниот однос. Најнапред тоа е според членот 98 каде се наведени повеќе видови, како што се:
 - ✘ - со спогодба,
 - ✘ - по барање (отказ) на вработениот,
 - ✘ - по сила на закон и во други случаи определни со овој, друг закон и колективен договор.
- ✘ Втор систем е во рамките на дисциплинските мерки во случај на дисциплински престап каде е можен престанок (отказ) на работниот однос од страна на работодавачот.
- ✘ Членот 98 во однос на спогодбеното престанување на работниот однос и по барање на вработениот не внесува ништо ново во однос на ЗРО. Во делот кај престанокот на работниот однос по сила на закон, имаме точно наведување и таксативно набројување на основите. Основите во најголем дел се повторуваат со оние во ЗРО. Единствено што се издвојува и треба да се спомене во оваа прилика е престанокот на работниот однос по сила на закон доколку административниот службеник **неоправдано отсуствува од работа најмалку три работни дена последователно во еден месец.**

-
- ✘ **Овој основ** за престанок на работениот однос го среќаваме и кај ЗРО (иако во ЗРО постои пофлексибилен период каде се предвидува рок од една година), но како можност, а не по сила на закон.
 - ✘ Во однос на начинот на врачување на решението за престанок на работниот однос и роковите за правните лекови, Законот за административните службеници не внесува новитети. Исто така, при интерната заштита се поднесува жалба, наместо приговор, што повторно е мешање на институти и поврзување на актот, институцијата пред која се поднесува, а тоа е Агенцијата за администрација. Тоа нема никаква трудово-правна логика.

