



ЈП СЛУЖБЕН ВЕСНИК НА
РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Бр. 01 - 3202 / 1
Скопје, 17.12.2021 година

Врз основа на член 27 став 2 од Статутот на Јавното претпријатие Службен весник на Република Северна Македонија Македонија ц.о. - Скопје, а во врска со член 20-г од Законот за вработените во јавниот сектор („Службен весник на Република Македонија” бр. 27/14, 199/14, 27/16 и 198/18 и „Службен весник на РСМ“ бр.143/19 и 14/20), член 22 и член 23 од Законот за работните односи („Службен весник на РМ” бр.62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16 и 120/18 и „Службен весник на РСМ“ бр.110/19, 267/20, 151/21 и 288/21), Директорот на Јавното претпријатие Службен весник на Република Северна Македонија ц.о. Скопје, донесе

**УПАТСТВО
ЗА НАЧИНОТ НА СПРОВЕДУВАЊЕ НА ПОСТАПКАТА ЗА СЕЛЕКЦИЈА
НА КАНДИДАТИ ПО ЈАВЕН ОГЛАС ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ПОМОШНО -
ТЕХНИЧКО ЛИЦЕ НА НЕОПРЕДЕЛЕНО ВРЕМЕ ВО ЈАВНОТО
ПРЕТПРИЈАТИЕ СЛУЖБЕН ВЕСНИК НА РЕПУБЛИКА
СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА**

Член 1

Со ова упатство се пропишува начинот на спроведување на постапката за селекција на кандидати по јавен оглас за вработување на помошно-техничко лице на неопределено време во Јавното претпријатие Службен весник на Република Северна Македонија ц.о. Скопје (во натамошниот текст: Јавното претпријатие), од страна на Комисијата за селекција формирана од директорот на претпријатието, по објавен јавен оглас.

Член 2

Постапката за селекција на пријавени кандидати по јавен оглас за вработување на помошно-техничко лице на неопределено време, се спроведува во две фази и тоа: прва фаза - проверка на навременост и комплетност на пријавата и веродостојност на доказите во прилог на пријавата и втора фаза - интервју.

Член 3

(1) Во првата фаза од селекцијата, Комисијата за селекција е должна во рок од три дена од истекот на рокот за пријавување на огласот да провери дали кандидатите ги доставиле задолжителните докази за исполнување на условите од огласот. Доколку при проверката се утврди дека недостасува некој од доказите, Комисијата е должна да побара од кандидатот во рок од три дена да ги комплетира доказите. По комплетирањето на доказите, Комисијата за селекција врши проверка на веродостојноста на доказите. Доколку Комисијата се сомнева

во веродостојноста на било кој од доказите, истата е должна да достави барање за дополнителни проверки кај органот, односно институцијата која го издала доказот, кој е должен во рок од 10 дена да и одговори. Доколку при проверката се утврди дека доказот е лажен, Комисијата ја отфрла пријавата и го известува Министерството за информатичко општество и администрација, кое води Регистар на лица кои дале лажни податоци при вработување во јавен сектор. Комисијата за селекција има задача да состави и достави извештај со табеларни прилози за навремени и неневремени, комплетни и некомплетни пристигнати пријави и докази до Директорот, со податоци за содржината на секоја поединечна пријава, во рок од три дена од истекот на крајниот рок за поднесување пријава, односно по истекот на рокот за комплетирање на доказите. По завршување првата фаза, се спроведува интервју со кандидатите кои ги исполнуваат условите од првата фаза.

(2) Во втората фаза од селекцијата, Комисијата за селекција има задача да спроведе интервју со кандидатите кои ги исполнуваат условите од првата фаза, а за датумот и времето на спроведување на интервјуте, се известува секој од кандидатите поединечно.

(3) По спроведување на втората фаза, Комисијата за селекција е должна да подготви Извештај од спроведеното интервју и конечна ранг - листа со предлог за избор на кандидат/и за вработување, кој се доставува до Директорот на Јавното претпријатие.

(4) Од ранг-листата од ставот (3) на овој член се избираат онолку најдобро рангирани кандидати со припадност на заедница за која согласно годишниот план на Јавното претпријатие се предвидени нови вработувања, колку што извршители се бараат за таквите работни места.

(5) Во случај кога на ранг-листата од ставот (3) од овој член нема кандидат/и со припадност на заедница за која согласно годишниот план на институцијата се предвидени нови вработувања, колку што извршители се бараат, јавниот оглас се повторува само за оние работни места и за оној број на извршители, колку што недостасуваат.

(6) Доколку и при второто повторување на јавниот оглас, на ранг-листата/листите нема доволно кандидати со припадност на заедница за која согласно годишниот план на институцијата се предвидени нови вработувања, колку што извршители се бараат, се изготвува единствена ранг-листа на која се рангираат кандидатите од сите претходно објавени огласи за тоа работно место и се избираат најдобро рангираните кандидати од таа листа, без оглед на нивната припадност на заедница.

(7) Доколку на ранг-листата од која треба да се изврши изборот, најдобро рангирани се двајца или повеќе кандидати со ист број на бодови, се избира кандидатот кој има добиено најмногу бодови во првата фаза на селекција.

(8) Начинот на селекција на кандидати по јавен оглас за вработување на помошно-техничко лице на неопределено време, односно бодирањето по одделните фази на селекција е утврден во Прилог број 1, кој е составен дел на ова упатство.

(9) По завршување на постапката, за извршениот избор, поединечно писмено се известуваат сите кандидати.

(10) Во рок од пет работни дена од денот на склучувањето на договорот за вработување со избраниот кандидат писмено се известуваат кандидатите кои не се избрани дека не се

избрани и кој кандидат е избран и им се враќаат сите документи што ги доставиле како доказ за исполнување на бараните услови за вршење на работата.

(11) Изборот се врши во рокот утврден во член 23 став 2 од Законот за работните односи по истекот на рокот за пријавување, во зависност од бројот на пристигнатите пријави.

Член 4

Ова Упатство влегува во сила со денот на донесувањето, а се објавува на Огласната табла и на јавната веб-страница на Јавното претпријатие.

ДИРЕКТОР
м-р Татијана Лалчевска



НАЧИН НА СЕЛЕКЦИЈА
по јавен оглас за вработување на помошно-техничко лице
на неопределено време - бодирање по фази на селекција

Фаза 1 - Проверка на навременост и комплетност на пријавата и веродостојност на доказите во прилог на пријавата		Максимум бодови
1.	Навременост на пријава (по редослед - датум на поднесување, прва поднесена пријава – максимум бодови)	30
2.	Комплетност на пријава и веродостојност на докази	30
Вкупно бодови од Фаза 1		60
Фаза 2 - Интервју		Максимум бодови
1.	Општи и мотивациони прашања	20
2.	Активно познавање на македонски јазик	20
Вкупно бодови од Фаза 2		40
Вкупно бодови во двете фази на селекција		100