

Врз основа на член 20-г од Законот за вработените во јавниот сектор („Службен весник на Република Македонија“ бр.27/14, 199/14, 27/16, 35/18 и 198/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр.143/19 и 14/20), а согласно Правилникот за задолжителните елементи на јавниот оглас за пополнување на работно место во јавниот сектор преку вработување и на Пријавата за вработување, како и формата, содржината и начинот на водење на регистарот на лица кои дале лажни податоци при вработување во јавен сектор (Службен весник на Република Македонија бр.34/15), како и член 21 точка став 1 точка 11, член 27 став 2 точка 3 и член 32 од Статутот на Националната установа – Филмски центар Вардар филм – Скопје, на предлог на директорот, Управниот одбор на установата, донесе

## ПРАВИЛНИК

за формата и содржината на јавниот оглас и на пријавата за вработување, начинот на спроведување на изборот, како и начинот на бодување во зависност од категоријата и нивото на работно место за кое е објавен јавниот оглас во Националната установа – Филмски центар Вардар филм – Скопје

### Член 1

Со овој правилник се пропишуваат формата и содржината на јавниот оглас и на пријавата за вработување, начинот на спроведување на изборот, како и начинот на бодување во зависност од категоријата и нивното на работно место за кое е објавен јавниот оглас за давателите на јавни услуги во Националната установа – Филмски центар Вардар филм – Скопје (во натамошниот текст: Филмски центар Вардар филм)

### Член 2

(1) За започнување на постапка за вработување директорот на Филмски центар Вардар филм согласно со годишниот план за вработување на истата донесува одлука за објавување на јавен оглас.  
(2) За пополнување на работно место во Филмски центар Вардар филм преку вработување, истиот е должен да објави јавен оглас.

### Член 3

(1) Јавниот оглас за пополнување на работни места во Филмски центар Вардар филм, особено содржи:

- грб и име на Република Северна Македонија и лого и назив на Филмски центар Вардар филм;
- основ за објавување на јавниот оглас;
- број на јавниот оглас;
- за секое различно работно место во огласот: реден број, шифра, категорија, ниво, назив и број на извршители;
- за секое различно работно место во огласот: општи услови (согласно закон и/или колективен договор);
- посебни услови (образование, соодветено работно искуство потребно за работно место, општи и посебни работни компетенции како на пр.познавање на странски јазик, работа со компјутери и други услови согласно актот за систематизација на Филмски центар Вардар филм);

Република Северна Македонија - Republika e Makedonisë së Veriut  
НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА-ФИЛМСКИ ЦЕНТАР ВАРДАР ФИЛМ  
INSTITUCIIONI NACIONAL-DENDRA FILMKE VARDAR FILM

Бр.-Nr. 0101-335

18.11.2021 год.-viti  
СКОПЈЕ - SHKUP

- и/или дополнителни услови, доколку има потреба (статус на лице со посебни потреби, статус на дете без родители и без родителска грижа кое до својата 18-годишна возраст имало ваков статус, или статус на корисник на државна стипендија);
- за секое различно работно место во огласот: распоред на работното време; почеток и завршеток на дневното и неделното работно време;
- за секое различно работно место во огласот: паричен нето износ на плата;
- напомена „Согласно годишниот план за вработување на Филмски центар Вардар филм за \_\_\_\_\_ година, вработувања се предвидени за \_\_\_\_\_ (се наведува припадноста на заедницата/ заедниците);
- рок за доставување на пријава за вработување,
- на кој начин и каде треба да се поднесе пријавата и задолжителните докази за исполнување на условите за вработување (во хартиена форма или електронски со наведување на точна адреса);
- кратка информација за начинот за спроведување на постапката за селекција (да се наведат фазите: административна селекција за проверка на веродостојноста на доставените податоци и доказите доставени на јавниот оглас и интервју односно тестирање и/или други форми за проверка на кандидатите).

(2) На првиот јавен оглас за нови вработувања во тековната година во напомената од став (1) алинеја 10 на овој член се наведуваат заедниците за кои во зависност од бројот на работни места за кои се објавува огласот, согласно годишниот план за вработување за тековната година се предвидени нови вработувања.

(3) На секој следен јавен оглас во тековната година, заедниците за кои се објавува огласот се определуваат согласно годишниот план за вработување, кога од бројот на предвидени нови вработувања кој се добива како збир на сите претходно спроведени постапки за вработување и тековната постапка, се одзема од бројот на претходно спроведени постапки за вработување по припадност на заедницата.

#### Член 4

(1) Јавниот оглас за вработување се објавува на веб страницата на установата и во најмалку три дневни весници, од кои еден од весниците што се издаваат на јазикот што го зборуваат најмалку 20% од граѓаните кои зборуваат службен јазик различен од македонскиот јазик.

(2) Во јавниот оглас се назначува категоријата, нивото и условите за пополнување на работното место.

(3) Рокот за пријавување на јавниот оглас не може да биде пократок од 15 дена од денот на неговото објавување во дневните весници.

#### Член 5

(1) Пријавата за вработување на работно место во Филмски центар Вардар филм содржи:

-податоци за кандидатот (име и презиме, матичен број на граѓанинот, датум и место на раѓање, адреса и место на живеење, електронска адреса на кандидатот, контакт телефон, припадност на заедница), како и кратко мотивациско писмо;

- кратка биографија;
- изјава за исполнување на општите услови за работното место со наведување ДА/НЕ за секој услов одделно;
- изјава за исполнување на посебните услови за работното место со наведување ДА/НЕ за секој услов одделно;
- изјава за исполнување на дополнителниот услов од огласот, со наведување ДА/НЕ за секој услов, доколку се бара.

(2) Кон пријавата кандидатот доставува докази за исполнетост на општите и посебните услови за работно место.

(3) Кон пријавата кандидатот може да достави и докази за дополнителни стручни усвршувања во врска со работно место кое се пополнува.

#### Член 6

Регистарот на лица кои дале лажни податоци на јавните огласи за вработување во Музејот, се води во електронска форма и содржи име и презиме, матичен број на граѓанинот, датум и место на раѓање, адреса и место на живеење на кандидатот кој дал лажни податоци за вработување во јавниот сектор.

#### Член 7

(1) Лицата кои дале лажни податоци при вработување во Филмски центар Вардар филм се запишуваат во Регистарот врз основа на известување од комисијата која ја спроведува постапката на селекција, а која утврдила дека кандидатот приложил лажни докази во постапка утврдена со закон.

(2) Кон известувањето од ставот (1) на овој член, се доставува и одговорот за веродостојноста на доказите, добиен од институцијата која го издава или била надлежна да го издаде доказот чија неверодостојност е утврдена.

#### Член 8

(1) За започнување на постапка за вработување директорот на Филмски центар Вардар филм согласно со годишниот план за вработување на истата донесува одлука за објавување на јавен оглас.

(2) За пополнување на работно место во установата преку вработување Филмски центар Вардар филм е должен да објави јавен оглас .

#### Член 9

(1) Кандидатите за вработување се пријавуваат на јавниот оглас преку пополнување на пријава и приложување на докази за исполнување на условите на работното место.

#### Член 10

(1) Постапката за селекција за вработување се состои од административна селекција за проверка на веродостојноста на доставените податоци и доказите доставени на јавниот оглас и интервију и/или тестирање тестирање во зависност од категоријата на работното место.

### **Член 11**

(1) За спроведување на постапката за вработување, директорот формира Комисија за постапка за вработување.

(2) Комисијата за постапка за вработување е составена од тројца раководни вработени и тоа: претседател и два члена, како и нивните заменици.

(3) По исклучок од став 2 на овој член доколку нема раководни вработени лица членовите на комисијата за постапка за вработување се определуваат од Министерството за култура.

### **Член 12**

(1) Сите фази од постапката за спроведување на вработување на давател на јавна услуга во културата, односно постапката за селекција ги спроведува Комисија за постапката за вработувања, формирана од директорот на Филмски центар Вардар фильм која е должна да се грижи за законитоста на постапката.

(2) Директорот на Филмски центар Вардар фильм доставува известување до комисијата од ставот (1) од овој правилник, за денот и часот на административната селекција.

(3) Престедателот на комисијата ги координира членовите на комисијата од ставот (2) од овој правилник, заради обезбедувањето на нивното присуство во сите фази на селекцијата.

(4) Ако член на комисијата од ставот (2) од овој правилник не се појави на било која од фазите на селекција, истата се одложува, по што престедателот на комисијата од ставот (2) од овој правилник, или друг нејзин член, доставува до директорот на Филмски центар Вардар фильм, известување кое содржи нов термин за одржувањето на фазата на селекција.

### **Член 13**

(1) Во постапката за селекција кандидатот давател на услуги може да добие максимално 100 бодови (Прилог 1).

(2) Во фазата на проверка на веродостојноста на доставените податоци и доказите се бодуваат: образованите и работното искуство на кандидатот може да добие вкупно 50 бодови, од кои 0 до 30 бодови за формално образование, (постигнат просечен успех на студии и вишо образование-стручни студии помеѓу 6 и 7,99 со 10 бода, помеѓу 8 и 8,99 со 20 бода и помеѓу 9 и 10 со 30 бода, додека постигнат просечен успех во средно образование над 4,50 со 30 бода, под 4,49 со 15 бода), 0 до 5 бодови за неформално образование, (стручен сертификат, семинар или обука поврзани со областа која е релевантна за работното место и др.), 0 до 15 бодови за работното искуство.

(3) Во фазата на интервју се бодуваат:општи прашања (преку кои се проверува интересот и мотивацијата на кандидатот на работното место, прашања во врска со претходно работно искуство (ако имал), очекувањата на кандидатот од вработувањето и сл) и прашања од посебни работни компетенции компетенции (стручни прашања, практични задачи/тестирање, преку кои се проверуваат посебните работни компетенции од делокругот на работно место). Во фазата на интервју кандидатот може да добие вкупно 50 бодови, од кои 0 до 20 бодови за општи прашања и 0 до 30 бодови за прашања од посебни работни компетенции.

### **Член 14**

(1) По спроведената постапка на селекција утврдена во посебните закони за секое различно работно место од јавниот оглас се прави ранг-листа на кандидати кои успешно ги поминале сите фази на селекција.

(2) Од ранг-листите од ставот (1) на овој член се избираат онолку најдобро рангираните кандидати со припадност на заедница за која согласно годишниот план на Музејот се предвидени нови вработувања, колку што извршители се бараат за таквите работни места.

(3) Во случај кога на ранг-листите од ставот (1) на овој член нема доволно кандидати со припадност на заедница за која согласно годишниот план на Филмски центар Вардар фильм 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.

(4) Доколку и при второто повторување на јавниот оглас, на ранг-листите нема доволно кандидати со припадност на заедница за која согласно годишниот план на Филмски центар Вардар филм 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.

(5) Доколку на ранг-листите од ставот (4) на овој член нема доволно кандидати, јавниот оглас во тековната година може да се повторува се додека работните места не се пополнат, при што во понатамошните повторувања се избираат најдобро рангираните кандидати без оглед на нивната припадност на заедница.

(6) 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 фазата на административната селекција.

(7) Во рок од три дена Комисијата подготвува и до директорот на установата доставува предлог кандидат.

#### Член 15

(1) Предлогот на кандидати за вработување од страна на комисијата од член 11 став (2) од овој правилник, содржи работно место за кое се дава предлогот, име и презиме, вкупен број на бодови од сите фази на селекцијата и образложение за секој кандидат кој се предлага за вработување.

(2) Предлогот од ставот (1) на овој член, го потпишуваат претседателот и членовите на комисијата од член 11 став (2) од овој правилник и истиот се доставува до директорот на установата.

#### Член 16

(1) Директорот на установата во рок од пет дена од денот на добивањето на предлогот, е должен да донесе одлука за избор.

(2) Одлуката за избор се доставува до кандидатите и се објавува на веб страницата и на огласната табла на установата.

(3) Против одлуката од ставот (1) на овој член незадоволниот кандидат има право во рок од осум дена да поднесе жалба до Управниот одбор на установата.

#### Член 17

(1) Во рок од пет дена од конечноста на одлуката за избор, директорот на установата, носи решение за вработување и со избраницот кандидат склучува договор за вработување.

(2) На избраницот кандидат му се врачува решението, односно договорот, му се обезбедува пристап до актите за внатрешна организација и систематизација на установата и други релевантни акти, за што тој потпишува потврда за прием која се чува во неговото досие.

#### Член 18

Овој правилник влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето на огласната табла на Филмски центар Вардар филм, а ќе се објави по усвојувањето од страна на Управниот одбор

Претседател на Управен одбор

Павле Џиновски



## ПРИЛОГ 1

### НАЧИН НА БОДУВАЊЕ ВО ПОСТАПКАТА ЗА СЕЛЕКЦИЈА ЗА ДАВАТЕЛИ НА УСЛУГИ

Фаза 1 – Селекција		
1.	Формално образовани	0-30
2.	Неформално образование	0-5
3.	Работно искуство	0-15
Максимално бодови		50
Фаза 2 – Интервју		
1.	Општи прашања	0-20
2.	Прашања за посебните компетенции	0-30
Максимално бодови		50
Вкупно максимално бодови во сите фази на селекцијата		100