



Врз основа на член 36, член 77-s од Законот за култура (Сл.весник на РМ бр. 31/98, 49/03, 82/05, 24/07, 116/10, 47/11, 51/11, 136/12, 23/13, 187/13, 44/14, 61/15, 154/15, 39/16, 11/18 и 11/18), член 22 став 1 точка 11 од Статутот на НУ Центар за култура „Марко Цепенков“-Прилеп, на предлог на в.д. директорот Јасмина Мицовска Станкоска на НУ Центар за култура „Марко Цепенков“-Прилеп, Управниот одбор на седницата одржана на 01.02.2024 година го донесе следниот

## ПРАВИЛНИК

**за формата и содржината на јавниот оглас и на пријавата за вработување, начинот на спроведување на аудицијата, како и начинот на бодување во зависност од категоријата и нивото на работно место за кое е објавен јавниот оглас во НУ Центар за култура „Марко Цепенков“-Прилеп**

### Член 1

Со овој Правилник поблиску се уредува формата и содржината на јавниот оглас и на пријавата за вработување, начинот на спроведување на аудицијата, како и начинот на бодување во зависност од категоријата и нивото на работно место за кое е објавен јавниот оглас во НУ Центар за култура „Марко Цепенков“-Прилеп.

## I. ФОРМА И СОДРЖИНА НА ЈАВНИОТ ОГЛАС

### Член 2

- (1) Јавниот оглас за вработување се објавува на веб страницата на НУ Центар за култура „Марко Цепенков“-Прилеп и во најмалку три дневни весника, 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 3

- (1) Јавниот оглас за пополнување на работни места од редот на даватели на јавни услуги во НУ Центар за култура „Марко Цепенков“-Прилеп особено содржи:
  - Основ за објавување на јавниот оглас;
  - Број на јавниот оглас;
  - За секое различно место во огласот: реден број, шифра, категорија, ниво, назив и број на извршители;
  - За секое различно место во огласот: општи услови (согласно Законот за култура);

- Посебни услови согласно актот за систематизација на НУ Центар за култура „Марко Цепенков“-Прилеп;
- 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;
- 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 во електронски со наведување на точна адреса);
- кратка информација за начинот на 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 интервјуто односно аудицијата).

#### **Член 4**

(2) Јавниот оглас за пополнување на работни места од редот на помошно-техничкиот сектор во НУ Центар за култура „Марко Цепенков“-Прилеп особено содржи:

- Основ за објавување на јавниот оглас;
- Број на јавниот оглас;
- За секое различно место во огласот: реден број, шифра, категорија, ниво, назив и број на извршители;
- За секое различно место во огласот: општи услови (согласно Законот за култура);
- Посебни услови согласно актот за систематизација на НУ Центар за култура „Марко Цепенков“-Прилеп;
- 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;
- 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 во електронски со наведување на точна адреса);
- кратка информација за начинот на 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 интервјуто).

#### **Член 5**

Кандидатите за вработување доставуваат до НУ Центар за култура „Марко Цепенков“-Прилеп, пријава и докази дека ги исполнуваат условите од јавниот оглас.

## II. ФОРМА И СОДРЖИНА НА ПРИЈАВАТА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

### Член 6

- (1) Пријавата за вработување на работното место во НУ Центар за култура „Марко Цепенков“-Прилеп особено содржи:
- Податоци за кандидатот (име 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 мотивационо писмо;
  - Кратка биографија;
  - изјава за исполнување на општите услови за работното место со наведување ДА/НЕ засекој 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.

**ПРИЈАВА**

ПО ЈАВЕН ОГЛАС бр. \_\_\_\_\_

За работно место (реден број и назив) \_\_\_\_\_

**1.Податоци за кандидатот**

Име и Презиме \_\_\_\_\_

Датум и место на раѓање \_\_\_\_\_

Адреса и место на живеење \_\_\_\_\_

Припадност на заедница \_\_\_\_\_

Електронска адреса на кандидатот \_\_\_\_\_

Контакт телефон \_\_\_\_\_

**2.Изјава за исполнување на општите услови за работното место со наведување ДА/НЕ за секој услов одделно**

- Да е полнолетен ----- ДА/НЕ
- Да има општа здравствена способност за работното место ----- ДА/НЕ
- Со правосилна судска пресуда да не му е изречена казна забрана за вршење професија, дејност или должност----- ДА/НЕ

**3.Изјава за исполнување на посебните услови за работното место за секој услов одделно**

- Степен и вид на образование  
степен на образование \_\_\_\_\_  
вид на образование \_\_\_\_\_
- работно искуство \_\_\_\_\_ (години/месеци)

Под кривична и материјална одговорност изјавувам дека податоците внесени во пријавата се точни и вистинити и согласен/а сум дадените лични податоци да се обработуваат од страна на НУЦК „Марко Цепенков“-Прилеп ,за потребата за која се дадени, согласно Законот за заштита на личните податоци.

Датум: \_\_\_\_\_

Прилеп

\_\_\_\_\_  
Потпис на кандидатот

### **III. НАЧИН НА СПРОВЕДУВАЊЕ НА АУДИЦИЈА КАТЕГОРИЈА А-УМЕТНИЦИ**

#### **Член 7**

Аудицијата се спроведува за:

- Вработување на определено време за временски период од 5 години.

#### **III.1 ОРГАН ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ НА АУДИЦИЈАТА**

#### **Член 8**

Комисијата за постапка за вработување на уметник е составена од 5 (пет) члена, од редот на истакнати уметници, од нивото, односно од повисоко ниво од нивото на кандидатот за кој се води постапка за вработување.

#### **III.2 ВИДОВИ ПРОГРАМА ЗА АУДИЦИЈА**

#### **Член 9**

Аудицијата се состои од 3 (три) дела:

- Однапред подготвена етида;
- Еден монолог по избор на кандидатот;
- Зададен материјал-драмска литература што се дава на кандидатот на увид 5 (пет) до 10 (десет) дена пред полагање на аудицијата.

#### **Член 10**

- (1) Аудицијата се спроведува според утврдена програма.
- (2) Преку програмата кандидатот треба да покаже говорна техника, движење на сцена, способност за анализа на ликовите и реализација на истите.
- (3) Целата програма за аудиција, се кажува со претходно научен текст (напамет).

#### **III.3 ПОСТАПКА ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ НА АУДИЦИЈА**

#### **Член 11**

- (1) Директорот на јавната установа од областа на културата со решение формира комисија за постапка за вработување.
- (2) Постапката за селекција за вработување на уметници се состои од проверка на веродостојноста на дадените податоци и доказите доставени на јавниот оглас и право да продолжат со аудиција.
- (3) Кандидатите кои успешно ја поминале постапката на веродостојност на докази имаат право да продолжат со аудиција.

## **Член 12**

- (1) Комисијата по истекот на рокот за поднесување на пријави, определува материјал (монолог) во согласност со програмата и утврдува термин за полагање на аудицијата, кој не може да биде пократок од 5 (пет) а подолг од 10 (десет) денови пред полагањето на аудицијата.
- (2) На аудицијата се проверуваат уметничките способности на кандидатот.

## **Член 13**

Доколку на кандидатите не може да им се достави писменото известување за аудиција, по направениот обид Претседателот на комисијата може да ги извести кандидатите и преку огласна табла за терминот, местото на аудицијата и за подигање на потребниот материјал, што ќе се смета за уредно известување на кандидатите.

## **Член 14**

Комисијата ја спроведува аудицијата во полн состав од 5 (пет) члена.

## **Член 15**

- (1) По утврдување на кворумот за полноважно спроведување на аудицијата, се утврдува присутноста на пријавените кандидати и се пристапува кон аудицијата.
- (2) Настапот на кандидатите е со ограничено траење од максимум 15 минути.

## **Член 16**

- (1) За работата на комисијата се води записник кој содржи список на кандидати со кои е спроведена аудицијата и освоени бодови од истата и се доставува до Архивата на Центарот.
- (2) Во случај кога Комисијата ќе одреди дека нема кандидати кои ги исполнуваат условите, односно нема доволен број кандидати спрема објавениот оглас кои не се оценети со доволно бодови, се објавува нов оглас за преостанатиот број потребни кандидати за прием.
- (3) Право на пријавување имаат и одбиените кандидати.

## **Член 17**

По завршувањето на аудицијата комисијата се повлекува, ги анализира кандидатите со заеднички или индивидуален став и свое мислење и во рок од 3 (три) дена подготвува и до директорот на јавната установа од областа на културата доставува предлог кандидат.

## **Член 18**

- (1) Директорот на јавната установа од областа на културата во рок од 5 (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 страната и на огласна табла на јавната установа од областа на културата.
- (3) Против одлуката незадоволниот кандидат има право во рок од 8 (осум) дена да поднесе жалба до Управниот одбор на јавната установа од областа на културата.
- (4) Во рок од 5 (пет) дена од конечноста на одлуката за избор, директорот на јавната установа од областа на културата, носи решение за вработување и со избраниот кандидат склучува договор за вработување.

#### **IV. НАЧИН НА СПРОВЕДУВАЊЕ ПОСТАПКА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ КАТЕГОРИЈА Б – УМЕТНИЧКИ СОРАБОТНИЦИ ЗА ПОДГОТВУВАЊЕ НА СЦЕНСКИ И МУЗИЧКО СЦЕНСКИ ДЕЛА, КАТЕГОРИЈА В – СТРУЧНИ СЦЕНСКИ РАБОТНИЦИ Г – СТРУЧНИ СОРАБОТНИЦИ ВО ДЕЈНОСТИ ОД ОБЛАСТА НА КУЛТУРАТА**

##### **IV.1 НАЧИН НА СПРОВЕДУВАЊЕ ПОСТАПКА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ ПОМОШНО-ТЕХНИЧКИ СЕКТОР**

###### **Член 19**

- (1) Директорот на јавната установа од областа на културата со решение формира Комисија за постапка за вработување.
- (2) Комисијата за постапка за вработување е составена од тројца раководни вработени и тоа: преседател и два члена, како и нивни заменици.
- (3) По исклучок од ставот (2) на овој член во новооснованата јавна установа од областа на културата во која нема вработени од областа на културата или во установата во која нема раководни вработени лица членовите на Комисијата за постапка за вработување се определуваат од Министерството за култура.

###### **Член 20**

- (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 интервју.
- (2) Кандидатите кои успешно ја поминале постапката на веродостојност на докази имаат право да продолжат на интервју.
- (3) На интервјуто преку прашања се проверуваат компетенциите потребни за категоријата и нивото на која припаѓа работното место.

- (4) Комисијата составува записник кој содржи список на кандидати со кои е спроведено интервју и освоени бодови од интервјуто и во рок од 3 (три) дена комисијата подготвува и до директорот на јавната установа од областа на културата доставува предлог кандидат.

#### Член 21

- (1) Директорот на јавната установа од областа на културата во рок од 5 (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 страната и на огласна табла на јавната установа од областа на културата.
- (3) Против одлуката незадоволниот кандидат има право во рок од 8 (осум) дена да поднесе жалба до Управниот одбор на јавната установа од областа на културата.
- (4) Во рок од 5 (пет) дена од конечноста на одлуката за избор, директорот на јавната установа од областа на културата, носи решение за вработување и со избраниот кандидат склучува договор за вработување.

#### V. НАЧИНОТ НА БОДУВАЊЕ ВО ЗВИСНОСТ ОД КАТЕГОРИЈАТА И НИВОТО НА РАБОТНО МЕСТО ЗА КОЕ Е ОБЈАВЕН ЈАВНИОТ ОГЛАС

Начин на бодување во постапка за вработување за даватели на јавни услуги категорија А – уметници

A.	Аудиција	Добиени бодови
1.	Говорна техника	(0-10)
2.	Движење на сцена	(0-10)
3.	Способност за анализа на ликови и реализација	(0-10)
Вкупно бодови		(0-30)

Начин на бодување во постапка за вработување за даватели на јавни услуги категорија Б – уметнички соработници за подготвување на сценски и музичко сценски дела, категорија В – стручни сценски работници и категорија Г – стручни соработници во дејности од областа на културата

A.	Интервју	Добиени бодови
1.	Прашања за општите компетенции	(0-10)
2.	Прашања за посебните компетенции	(0-10)



Вкупно бодови	(0-20)
---------------	--------

Начин на бодување во постапка за вработување  
за помошно-технички сектор – подгрупа 1 помошно-технички лица за одржување на  
објектите и опремата, - подгрупа 2 помошно-технички лица за обезбедување на  
објектите и опремата, подгрупа 3 помошно-технички лица за превоз на лица и опрема и  
– подгрупа 5 други помошно-технички лица

A.	Интервју	Добиени бодови
1.	Прашања за општите компетенции	(0-10)
2.	Прашања за посебните компетенции	(0-10)
Вкупно бодови		(0-20)

## Член 22

Овој Правилник влегува во сила со денот на неговото донесување.

НУЦентар за култура „Марко Цепенев“-Прилеп

Управен одбор  
Претседател, Гоце Јованоски

