



**МОНИТОРИНГ НА СПРОВЕДУВАЊЕ НА ПРЕПОРАКИТЕ ОД ФИНАЛНИОТ ИЗВЕШТАЈ ОД
ПРОЕКТОТ: „ПРОЦЕНКА НА РАНЛИВОСТ ОД КОРУПЦИЈА ВО ПОЛИТИКИТЕ И
ПОСТАПКИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ, СО ПОСЕБЕН ФОКУС НА НЕПОТИЗАМ, КРОНИЗАМ И
КЛИЕНТЕЛИЗАМ“**



Kingdom of the Netherlands

Проектот е финансиски поддржан од Амбасадата на Кралството Холандија

јануари, 2021

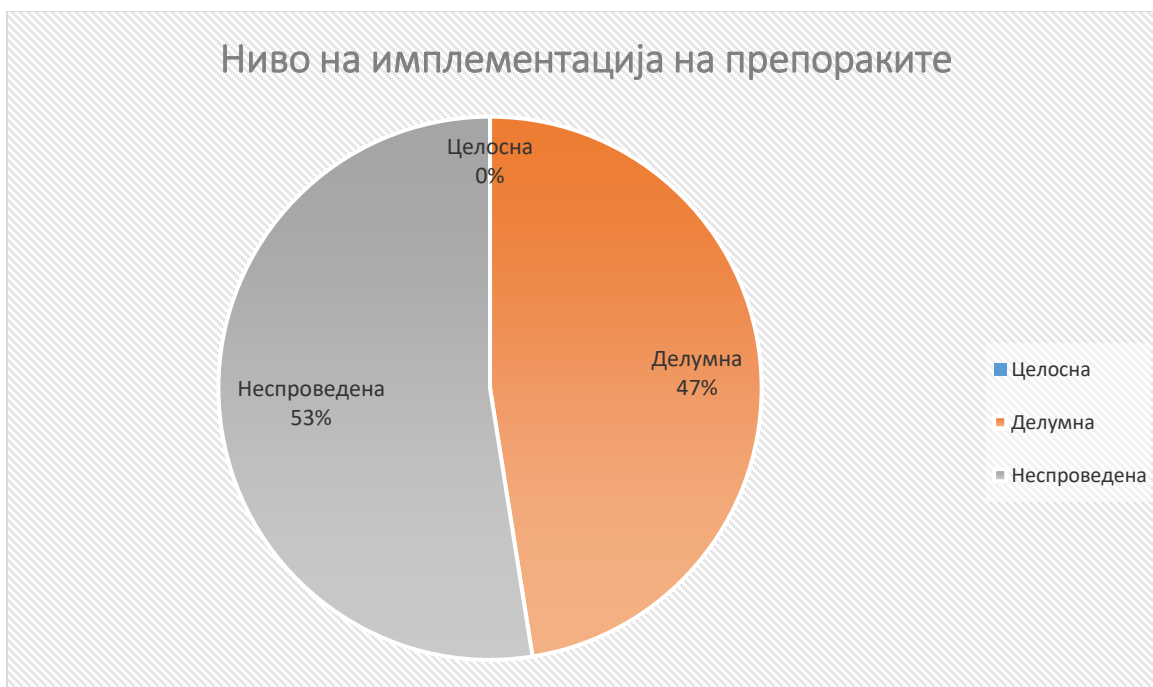
Вовед

Во Финалниот извештај од Проектот: „Проценка на ранливост од корупција во политиките и постапките за вработување, со посебен фокус на непотизам, кронизам и клиентелизам“ спроведен од страна на Транспаренси Интернешнл – Македонија, во соработка со ДКСК, а подготвен со финансиска помош од страна на Амбасадата на Кралството Холандија дадени се 40 препораки, со наведени 147 активности кои треба да се преземат заради доследно спроведување на препораките.

Во периодот од октомври до декември 2020 година согласно методологијата, спроведен е мониторинг над спроведување на препораките. И покрај, тоа што во препораките е предложен подолг период за целосно спроведување на препораките, кај повеќето тоа е период од една година, сепак ние во овој период од три месеци извршивме следење на дел од активностите кои надлежните институции ги преземаа, а кои се однесуваат или може да влијаат на спроведувањето на препораките.

Целта на овој мониторинг е да се воспостави континуитет во следење на спроведување на препораките, да се согледа на кој начин надлежните институции ги прифатија наодите во Извештајот и кои мерки и активности се преземаат од институциите.

Резиме за имплементираноста на препораките во првиот квартал

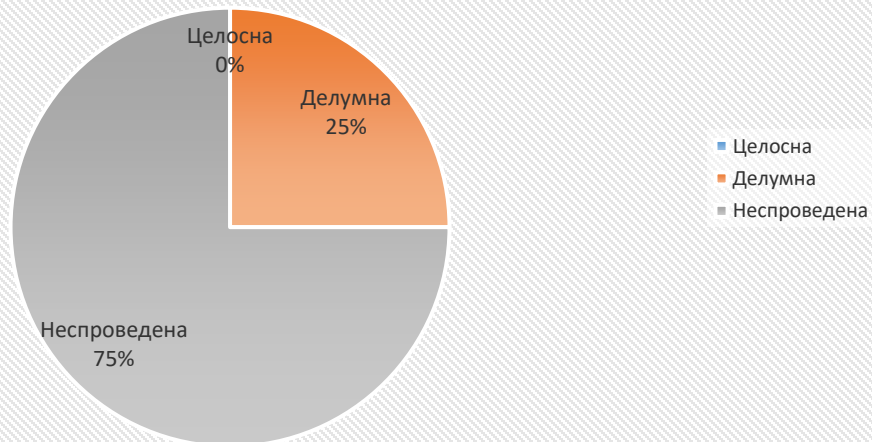


Графикон 1. Имплементација на препораки



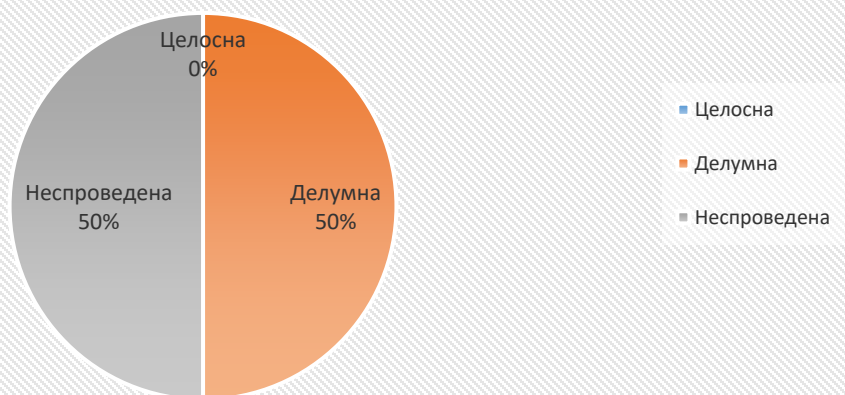
Графикон 2. Имплементација на препораките од првата група: Препораки за постапки за пополнување на работни места, преку постапка за вработување, постапка за унапредување и мобилност на вработените во јавниот сектор

Мониторинг на имплементација на препораките,
втора група: Стручност и компетентност на кадрите
во јавната администрација



Графикон 3. Имплементација на препораките од втората група: Стручност и компетентност на кадрите во јавната администрација

Мониторинг на имплементација на препораките,
трета група: Препораки за избор и именување на
Директори и членови на управни и надзорни
одбори



Графикон 4. Имплементација на препораките од третата група: Препораки за избор и именување на Директори и членови на управни и надзорни одбори



Графикон 5. Имплементација на препораките од четвртата група: Контролни механизми

Од вкупниот број на препораки 47% се спроведени делумно, додека 53% не се спроведени. Највисоко ниво на почеток на спроведување на препораките е застапено кај препораките во првата група, од кои во првиот квартал делумно реализацијата започнала кај 74%. Во втората група делумно започнало спроведувањето на 25% од препораките додека 75% не се спроведени; во третиот квартал спроведувањето започнало кај 50% од препораките, а 50% останале неспроведени, додека во четвртата група на препораки нивото на спроведеност е најниско, со 85% на препораки кои не се спроведени и 15% кои се делумно спроведени.

Заклучок

Во однос на преземање на мерки кои се предложени во препораките, а кои се однесуваат на потребата од донесување на нови или измена и дополнување на постоечките законски решенија може да констатираме дека веднаш од објавувањето на извештајот од Проектот и објавувањето на препораките се забележува постоење на политичка волја за спроведување на истите.

Може да констатираме, дека и покрај тоа што постои политичка волја за остварување на препораките, се уште не постојат видливи резултати. Факт е дека реформите во јавната администрација се долг процес кој зависи од бројни фактори, но факт е и дека само квалитетна јавна администрација, во која вработените и функционерите се избираат на транспарентен начин, без можност за влијание на непотизмот, клиемтелизмот и кронизмот може да даде видливи резултати. Затоа, што поскоро е потребно исполнување на овие препораки.

Можеме да констатираме дека во овој период од три месеци во кој извршивме мониторинг на спроведување на препораките, дел од надлежните институции веднаш почнаа да преземаат дел од активностите за исполнување на препораките, како што се Владата и МИОА. Меѓу нив се и донесувањето на нов ЗАС и ЗВЈС. Но, со оглед дека постапката за донесување на нов пропис претставува подолг процес во овој период на мониторирање мерката што е преземена е подготовка на предлог Закон за вработените во јавниот сектор и Предлог - Закон за административни службеници. Исто така, предвидено е и донесување на Закон за плати во јавниот сектор.

Индикатори – Постои политичка волја, донесен е Етички кодекс за функционерите, објавен е почетокот за изготвување на нов Закон за вработените во јавниот сектор и нов Закон за административни службеници, свикан е Советот за реформи во јавната администрација, се спроведува проект за реорганизација на администрација.

Состојба со спроведување на препораките – сеуште не се спроведени препораките, и покрај тоа што може да констатираме дека се преземаат претходни активности, од типот на состаноци, координација и предлагање на мерки за начинот на реализација.

Заклучок – надлежните институции треба да продолжат и да се заложат заедно и координирано да работат на делотворно спроведување на препораките и изнаоѓање на заеднички решенија кои непосредно ќе се одразат на квалитетот на работата на јавните органи, ќе обезбедат ефикасни и ефективни јавни органи и ќе ја зајакнат професионализацијата и интегритетот на административните службеници, што директно се очекува да влијае и на намалување на можноста од корумптивни влијанија во постапките за пополнување на работните места.

1. Методологија на следење на спроведувањето на препораките

Мониторингот го спроведовме на основа на анализа на:

1. Соопштенијата од Службен весник на Република Северна Македонија - со цел да го следиме донесувањето на новите закони, но и измената и дополнувањата на постоечките закони.¹
2. Соопштенија и документи објавени на веб страната на Електронски национален регистар на прописи на Република Северна Македонија (ЕНЕР) – со цел да ги следиме новините кои се предлагаат во однос на легислативните решенија.²
3. Огласи за вработувања во јавниот сектор објавени на веб страната на Агенција за администрација (АА) – со цел да се согледа бројот на вработувањата во јавниот сектор, условите кои се бараат од кандидатите и платите кои се предвидуваат за соодветни работни места.³
4. Соопштенија објавувани од страната на Министерството за информатичко општество и администрација (МИОА) – со цел да се следат најновите случувања во клучната институција надлежна за човечките ресурси во јавниот сектор и активностите кои се предлагаат и преземаат.⁴
5. Соопштенија и одлуки објавени на веб страната на Владата на Република Северна Македонија – за да се согледа дали постои политичката волја за спроведување на препораките, координацијата и соработката помеѓу институциите и мерките и активностите кои се предлагаат и преземаат.⁵

Анализа на наодите :

1. Од анализата на прописите објавен во Службен весник на Република Северна Македонија констатираме дека ниту една од препораките кои се однесуваат на донесување на нови законски решенија, како што се на пример Законот за плати на вработените во јавниот сектор или закон со кој би се регулирала постапката за избор

¹ <http://www.slvesnik.com.mk/besplatni-izdanija.nsp?Year=2020>

² <https://ener.gov.mk/>

³ Податоци од Агенција за администрација <http://prijava.aa.mk/#/>

⁴ <https://www.mioa.gov.mk/?q=mk>

⁵ <https://vlada.mk/>

на функционери не е донесен, но не се донесени ниту измени и дополнување на дел од предложените закони во препораките како што се Законот за административни службеници, Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за јавни претпријатија, Законот за јавни установи и др. Сепак, сметаме и дека е рано да очекуваме законите да бидат донесени, затоа што станува збор за подолготраен процес.

Она што сакаме да го истакнеме дека сепак во Програмата за работа на Владата на РСМ е наведено дека се планира донесување на нов Закон за плати за вработените во јавниот сектор и тоа уше од првата година на мандатот.⁶

2. Она што е новина е донесувањето на Закон за преземање на административни службеници вработени преку К-5 програма во министерството за политички систем и односи меѓу заедниците.⁷ Со овој Закон се уредува постапката за мобилност преку преземање на нераспоредените административни службеници од Министерството за политички систем и односи меѓу заедниците, вработени преку програмата за соодветна и правична застапеност. Од анализата на податоците објавени на Електронски национален регистар на прописи на Република Северна Македонија, констатираме дека на ЕНЕР веќе се објавени соопштенија за почеток за изготвување на предлог Закон за вработените во јавниот сектор и за почеток за изготвување на предлог Закон за административните службеници. Исто така воочивме и дека во 2019 година бил објавен и Нацрт – Закон за висока раководна служба, но подоцна од соопштенијата на МИОА констатираме дека истиот е повлечен.
3. Од анализата на податоците објавени на веб страната на Агенција за администрација, во периодот од октомври до декември 2020 година констатираме дека во овој период на мониторирање е зголемен бројот на објавување на огласи, но не можеме да заклучиме дека има зголемување на број на вработувања затоа што во период од март до септември 2020 година не се објавуваа огласи заради периодот на спроведување на избори, во кој период постапките за вработување преку јавен оглас се ставаат во

⁶ https://vlada.mk/sites/default/files/dokumenti/programa-na-vlada-agenda2024-finalno_programa_1.pdf

⁷ Закон за преземање на административни службеници вработени преку К-5 програма во министерството за политички систем и односи меѓу заедниците, Сл.весник бр.302 од декември 2020

мирување.⁸ Од анализата на објавените огласи повторно констатираме дека за одредени работни места во некои од огласите во делот на посебни услови за вработување кој се однесува на видот на образование, повторно се наведува вид на образование кое не соодветно со работното место. Исто така, од анализа на огласите во делот кој се однесува на висина на платата за соодветното работно место, постои голема разлика во однос на висината на платата за вработените во општината и министерствата, во однос на вработените во регулаторните тела, самостојните органи и јавните претпријатија каде висината на платата за исто звање е повисока.

4. Од анализата на соопштенијата објавени на веб страната на МИОА, во периодот од октомври до декември 2020 година констатираме дека од страна на МИОА се преземаат некои активности кои се однесуваат на исполнување на препораките наведени во Финалниот извештај од проектот, како што е на пример спроведување на ИПА Проектот „Поддршка за државната реорганизација“. Исто така, констатираме и дека е одржан состанок на Советот за реформа на јавна администрација на кој е дискутирано и за организација на управата, но и за човечките ресурси, пред се за статусот на секретарите во институциите.

Во декември 2020 е одржана седница на Советот за реформа на јавната администрација (Совет за РЈА). При тоа, на оваа седница се презентирани клучните постигнувања на ИПА 2 Проектот „Поддршка на државната реорганизација“, финансиран од страна на Европската Унија.⁹

⁸ Врз основа на член 8-а став (1) алинеја 4 од Изборниот законик („Службен весник на Република Македонија“ број 40/06, 136/08, 148/08, 155/08, 163/08, 44/11, 51/11, 142/12, 31/13, 34/13, 14/14, 30/14, 196/15, 35/16, 97/16, 99/16, 136/16, 142/16, 67/17, 125/17, 35/18, 99/18, 140/18, 208/18 и 27/19 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ број 98/19), а согласно Решението за распишување на предвремени избори за пратеници во Собранието на Република Северна Македонија („Службен весник на Република Северна Македонија“ број 43/2020) и Решението за изменување и дополнување на Решението за распишување на предвремени избори за пратеници во Собранието на Република Северна Македонија, број 09-2094/1 од 15.06.2020 година („Службен весник на Република Северна Македонија“ број 159/20), започнатите постапки за вработување на административни службеници се ставаат во мирување. Во Агенцијата за администрација во месец јули 2020, не се пристигнати барања за објавување на јавни и интерни огласи. Во Агенцијата за администрација во месец ноември 2020 година примени се 93 барања за објавување на јавен оглас за вработување на административни службеници, запрено е 1 барање, објавени се 90 огласи, за вкупно 189 работни места за вкупно 197 извршители. Во Агенцијата за администрација во месец октомври 2020 година примени се 56 барања за објавување на јавен оглас за вработување на административни службеници, запрени се 2 барања, објавени се 43 огласи, за вкупно 129 работни места за вкупно 135 извршители. Податоците се извадени од Билтен на месечни активности на АА објавен на <http://www.aa.mk/content/pdf>

⁹ <https://vlada.mk/node/23579>

Во октомври 2020 година е одржан состанок на специјалната група за реформата на јавната администрација(СГ-РЈА). Како дел од заклучоците од овој состанок се дека:

- Властите ќе преземат мерки за подобрување на соработката помеѓу државните институции и Државната комисија за спречување на корупција (ДКСК) во однос на обезбедување податоци [К1 2021] и ќе осигурат соодветно следење во однос на препораките на ДКСК за случаи на непотизам, кронизам, одговорност и политичко влијание од засегнатите институции [К2 2021].

- Националните власти се обврзаа да ја ограничат употребата на договори за вработување на определено време и на договори за дело, согласно одредбите од Законот за административни службеници, на транспарентен и објективен начин[К3 2021].

- Националните власти ќе преземат мерки, вклучително и јасни последователни активности, за да ги поттикнат ресорните институции да продолжат да го зголемуваат нивниот внес на податоци во Информацискиот систем за управување со човечки ресурси, за да се обезбеди негова целосна функционалност и употреба за потребите за планирање на човечките ресурси[К3 2021].

- Националните власти ќе направат напори за да обезбедат дека сите вработувања, унапредувања и раскинувања на договори за вработување во јавната администрација, особено во високата раководна служба, се транспарентни и основани на заслуги. Важен чекор во оваа насока ќе биде усвојувањето на Законот за висока раководна служба по постигнување широк политички концензус [К2 2021].

- Националните власти ќе преземат соодветни мерки за да одговорат на наодите на Државната комисија за спречување корупција во однос на проценката на ризикот од корупција во процедурите на вработувања, унапредувања и мобилност, со цел да се зајакнат механизмите за контрола во овие процедури[К3 2021].¹⁰

5. Од анализа на податоците објавени на веб страната на Владата на Република Северна Македонија констатираме дека во дел од соопштенијата кои се објавени искажано е постоење на политичка волја за спроведување на препораките.

¹⁰https://mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/rja/zakluchoci_od_10_ot_sostanok_na_sg_za_rja_finalni_mk.pdf

Од август 2020 година во Владата е наименуван Вицепремиер за борба против корупција, одржлив развој и човечки ресурси.¹¹ Според изјавата на Вицепремиерот постои политичка волја за имплементирање на препораките и дека препораките од Извештајот наведени во Проектот ќе бидат земени предвид при носењето на измени на законската регулатива.¹²

Исто така, Владата најави дека за директорите на институции кои Владата ги именува и за членовите на надзорните и управните одбори ќе биде објавен конкурс, а тие ќе треба да поднесат мотивационо писмо и програма за работа за да може на крајот на нивниот мандат да се оцени што е сработено.¹³ Ова ќе биде една од мерките за избор на професионални кадри.

На 22.09.2020 година, Владата усвои Кодекс за етичко однесување за членовите на Владата и носителите на јавни функции именувани од страна на Владата. Кодексот покрај членовите на Владата и министрите ги опфаќа и сите други функционери назначени од Владата, вклучувајќи ги и директорите на самостојни органи, директори и членови на одбори на јавни претпријатија, раководни лица во акционерски друштва во државна сопственост итн. Основната намена на Кодексот е обезбедување на отчетно и транспарентно работење на функционерите на извршната власт, односно градење на систем на интегритет и добро владеење. При тоа, во Кодексот се пропишани основните принципи на однесување на носителите на јавни функции, но и конкретни обврски за нив.¹⁴ Во однос на значењето на одредбите од Кодексот за спроведување на препораките дадени во Финалниот извештај од Проектот би навеле дел од одредбата која се однесува на одбегнување на судир на јавниот и приватните интереси. Имено, во член 12 од Кодексот се наведува дека носителите на извршни функции, функцијата ја извршуваат како основна и единствена должност, односно не смеат да вршат друга дејност која може да влијае врз непристрасно вршење на нивните овластувања и должности и доследно да се придржуваат на одредбите од Законот за спречување на корупцијата и судирот на интересите за, конкретно е наведена и забрана на влијание за вработување блиски роднини.¹⁵

¹¹ <https://faktor.mk/kak-vi-nadleznosti-kje-ima-ljupcho-nikolovski-vo-bprbata-protiv-korupcijata>

¹² Прес конференција на Вицепремиерот за борба против корупција Љупчо Николовски на ден 25.09.2020, <https://www.youtube.com/watch?v=UbDJAUXGcxQ>

¹³ <https://nezavisen.mk/konkurs-za-direktorite-shto-kje-gi-imenuva-vladata/>

¹⁴ <https://vlada.mk/node/22664>

¹⁵ https://vlada.mk/sites/default/files/img/etichki_kodeks.pdf

2. Оценка на спроведувањето на препораките

Со оглед на анализираните податоци во однос на препораките, поконкретно го констатираме следново:

А. Во однос на првата група препораки (вкупно 19 препораки) кои се однесуваат на унапредување на постапките за пополнување на работните места преку вработување, унапредување и мобилност, во текот на тримесечното набљудување може да констатираме дека ниту една од препораките не се целосно реализирани, при тоа дел воопшто не се реализирани, а за дел се преземени одредени активности. Ова се должи пред се на тоа што во овој период не се извршени измени и дополнувања на важечките закони кои се однесуваат на постапките за пополнување на работните места во јавниот сектор, а тоа се Законот за административни службеници и Законот за вработените во јавниот сектор, а всушност од нивното донесување зависи исполнување на овие препораки.

Но, она што го нотиравме е дека сепак се преземени чекори и мерки со кои се очекува дека најверојатно во наредниот период би дошло и до исполнување на некои од препораките, а тоа е фактот што на веб страната на Електронски национален регистар на прописи на Република Северна Македонија е дадена информација за отпочнување на процедурата за подготовка на Предлог Закон за вработените во јавниот сектор и Предлог Закон за административни службеници.

Она што го нотиравме од анализа на огласите е дека повторно постои несразмерност во висината на платите на вработените во јавниот сектор, а најголемата разлика во висината се согладеува помеѓу платите на вработените во општините и министерствата и вработените во регулаторните тела, самостојните органи и јавните претпријатија.

Како за илустрација: Советник за комунални работи, Одделение за комунални дејности и уредување на градежно земјиште, Сектор за спроведување на урбанистички планови, урбанистичко планирање, заштита на животната средина, комунални дејности и уредување на градежно земјиште во општина има плата од 26.256,00 денари, а Советник за логистика и односи со јавност, Одделение за логистика и односи со јавност, Сектор за човечки ресурси, логистика, финансиски и општи работи во Регулаторна комисија за

енергетика и водни услуги на Република Северна Македонија има плата во висина од 49.146,00 денари.¹⁶

Друг пример, за работното место Советник во Институт за стандардизација на Република Северна Македонија е предвидена плата од 26.653 денари, во Средно општинско училиште „Ѓорче Петров“ - Крива Паланка, предвидена е плата од 25.818,00, во Агенција за супервизија на осигурување предвидена е плата од 51.950,00 денари.

Сепак, сакаме да истакнеме уште еднаш дека во Програмата за работа на Владата за периодот од 2020 до 2024 година е предвидено донесување на Закон за плати во јавниот сектор, што беше и една од препораките наведени во Извештајот.

Во однос на привремените вработувања и покрај заложбите истите да се намалат и ограничат со одредени услови и критериуми кои ќе бидат исти како за другите административни службеници, повторно во Јавниот оглас бр. 4/2020¹⁷ е предвидено вработување на 119 извршители на определено работно време, поради привремено зголемен обем на работа, до крајот на тековна фискална година (2021). *На овој начин Владата постапила спротивно од дадената препорака.*

Во однос на препораката која се однесува на потребата да се изврши институционална реорганизација и оптимизација на јавниот сектор би навеле две активности кои одат во прилог на исполнување на оваа препорака, а тоа е спроведување на ИПА Проект „Поддршка за институционална организација“ и Програмата за работа на Владата на РСМ. На пример, во Програмата за работа на Владата на РСМ во периодот 2020-2024 се наведува: „Владата ќе започне со храбри промени во администрацијата кои ќе подразбираат: Целосна реорганизација на јавната управа, која ќе започне веќе во 2020; елиминирање на секакво преклопување на надлежностите меѓу институциите и воведување на јасна хиерархиска подреденост согласно улогата на институцијата (креатор на политики, спроведувач на политики, спроведувач на инспекциски надзор). Владата најави и јасен план за спојување на постоечки институции, укинување на постоечки институции или основање на нови институции.“¹⁸

¹⁶ Јавен оглас број 142/2020 и Јавен оглас број – 302/2020 оглас 25.12.2020

¹⁷ <https://customs.gov.mk/index.php/mk/informacii-mk/vesti-mk/2751-javen-oglas-br-4-2020-za-vrabortuvanje-na-119-sto-i-devetnaeset-izvrshiteli-na-opredelено-rabotno-vreme-poradi-privremeno-zgolemen-obem-na-rabota-do-krajot-na-tekovna-fiskalna-godina-2021>

¹⁸ https://vlada.mk/sites/default/files/dokumenti/programa-na-vlada-agenda2024-finalno_programa_1.pdf

Б. Во однос на препораките кои се однесуваат на стручност и компетентност на кадрите во јавната администрација (вкупно 4), констатираме дека во однос на препораката која се однесува на усогласување на видот на образованието кое се бара да го поседува кандидатот за вработување во јавниот сектор и целите на работното место на кое се вработува, повторно во дел од огласите се наведува или несоодветно образовани или се наведува преширока образование.

На пример:

Ревизор во сектор за ревизија, Сектор за ревизија на програми финансирани од ИПА за реформа и развој на институциите, во огласот во кој се наведени посебни услови во делот за вид на образование се бара ниво на квалификациите VI Б според Македонската рамка на квалификации и стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Економски, Правни науки, Информатичка технологија **или друго соодветно образование.**¹⁹

На пример, за Помлад соработник за соработка со имателите на информации, Одделение за соработка и анализи, Сектор за соработка, транспарентност и едукација во огласот во кој се наведени посебни услови во делот за вид на образование се бара - ниво на квалификациите VI Б според Македонската рамка на квалификации и стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Правни науки, **Историски науки** или Економски науки.²⁰

На пример, за Советник за подготовка и спроведување на јавниот повик за прибирање на предлог проекти, Одделение за прибирање на проекти, Сектор за имплементација на проекти и следење на користењето на средствата за регионален развој во огласот во кој се наведени посебни услови во делот за вид на образование се бара - ниво на квалификациите VI А според Македонската рамка на квалификации и стекнати најмалку 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Економски науки, Правни науки или **Образование.**²¹

¹⁹ ЈАВЕН ОГЛАС БРОЈ – 294/2020 од 24.12.2020 до 12.01.2021

²⁰ ЈАВЕН ОГЛАС БРОЈ – 312/2020

за вработување на 3 државни службеници од група I, подгрупа I во Агенција за заштита на правото на слободен пристап до информациите од јавен карактер за следните работни места 26.12.2020 до 9.01.2020

²¹ ЈАВЕН ОГЛАС БРОЈ – 168/2020

за вработување на 2 државни службеници од група I, подгрупа I во Министерство за локална самоуправа - Биро за регионален развој за следните работни места

На пример, за Советник во Подрачна канцеларија за матично работење - Прилеп, Одделение за матично работење - Битола, Сектор за управно-надзорни работи од областа на матичното работење, планирање и анализа во огласот во кој се наведени посебни услови во делот за вид на образование се бара - ниво на квалификациите VI A според Македонската рамка на квалификации и стекнати најмалку 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Правни науки, **Одбрана.**²²

В. Во однос на третата група препораки (вкупно 4) кои се однесуваат на избор и именување на Директори и членови на управни и надзорни одбори, констатираме дека во однос на потребата од измена и дополнување на Законот за установи и Законот за јавни претпријатија, сеуште истите не се ставени на веб страната на Електронски национален регистар на прописи на Република Северна Македонија.

Од Министерството за информатичко општество и администрација потврдуваат дека предлог законот за висока раководна служба е повлечен од собраниска процедура. Предлогот откако беше усвоен на владина седница уште минатата година во декември стигна пред пратениците, односно во Комисијата за политички систем, но не дочека да биде разгледуван на пленарна седница.²³

Во Програмата за работа на Владата на РСМ во периодот 2020-2024 се наведува: „Реформите имаат потреба од вистински лидери. Ќе утврдиме современи критериуми за поставување, избор или именување на високи функционери со цел воспоставување на изедначени услови за избрани и именувани лица. Веруваме дека професионализацијата и деполитизацијата на јавната администрацијата мора да почне од врвот и затоа создаваме висока раководна служба.“²⁴

Г. Во однос на четвртата група на препораки кои се однесуваат на контролните механизми (вкупно 13), во однос на препораката која се однесува на усогласување на легислативата, односно усогласување на одредени одредби кои се заеднички во повеќе закони како што се на пример одредбите кои се однесуваат на инспекциски надзор може да констатираме дека

<https://www.fakulteti.mk/job/09112020/oglas-za-vrabotuvanje-vo-ministerstvo-za-lokalna-samouprava>

²² Јавен оглас број – 345/2020

за вработување на 4 државни службеници од група I, подгрупа I во Министерство за правда - Управа за водење на матичните книги <https://www.fakulteti.mk/job/04012021/oglas-za-vrabotuvanje-vo-ministerstvo-za-pravda---uprava-za-vodenje-na-matichnite-knigi-1058309049>

²³ <https://www.slobodenpecat.mk/mioa-go-vrati-nazad-predlog-zakonot-za-visoka-rakovodna-sluzhba-na-manchevski/>

²⁴ https://vlada.mk/sites/default/files/dokumenti/programa-na-vlada-agenda2024-finalno_programa_1.pdf

во одредени закони воочивме усогласување. На пример, Законот за изменување на Законот за домување, што Собранието на Република Северна Македонија го донесе на седницата одржана на 16 декември 2020 година, во „Член 2 Членот 117 се менува и гласи: „Овластен инспектор за домување може да биде лице кое ги исполнува условите за инспектор согласно со Законот за инспекциски надзор.“.²⁵

Заклучок

Во однос на преземање на мерки кои се предложени во препораките, а кои се однесуваат на потребата од донесување на нови или измена и дополнување на постоечките законски решенија може да констатираме дека веднаш од објавувањето на извештајот од Проектот и објавувањето на препораките се забележува постоење на политичка волја за спроведување на истите.

Може да констатираме, дека и покрај тоа што постои политичка волја за остварување на препораките, сеуште не постојат видливи резултати. Факт е дека реформите во јавната администрација се долг процес кој зависи од бројни фактори, но факт е и дека само квалитетна јавна администрација, во која вработените и функционерите се избираат на транспарентен начин, без можност за влијание на непотизмот, клиемтелизмот и кронизмот може да даде видливи резултати. Затоа, што поскоро е потребно исполнување на овие препораки.

Можеме да констатираме дека во овој период од три месеци во кој извршивме мониторинг на спроведување на препораките, дел од надлежните институции веднаш почнаа да преземаат дел од активностите за исполнување на препораките, како што се Владата и МИОА. Меѓу нив се и донесувањето на нов ЗАС и ЗВЈС. Но, со оглед дека постапката за донесување на нов пропис претставува подолг процес во овој период на мониторирање мерката што е преземена е подготовка на предлог Закон за вработените во јавниот сектор и Предлог - Закон за административни службеници. Исто така, предвидено е и донесување на Закон за плати во јавниот сектор.

Индикатори – Постои политичка волја, донесен е Етички кодекс за функционерите, објавен е почетокот за изготвување на нов Закон за вработените во јавниот сектор и нов

²⁵ Сл.весник бр.302 од декември 2020

Закон за административни службеници, свикан е Советот за реформи во јавната администрација, се спроведува проект за реорганизација на администрација.

Состојба со спроведување на препораките – сеуште не се спроведени препораките, и покрај тоа што може да констатираме дека се преземаат претходни активности, од типот на состаноци, координација и предлагање на мерки за начинот на реализација.

Заклучок – надлежните институции треба да продолжат и да се заложат заедно и координирано да работат на делотворно спроведување на препораките и изнаоѓање на заеднички решенија кои непосредно ќе се одразат на квалитетот на работата на јавните органи, ќе обезбедат ефикасни и ефективни јавни органи и ќе ја зајакнат професионализацијата и интегритетот на административните службеници, што директно се очекува да влијае и на намалување на можноста од корумптивни влијанија во постапките за пополнување на работните места.

Табели со препораки – со инкорпорирана колона за мониторинг

Табела 1. Препораки за постапки за пополнување на работни места, преку постапка за вработување, постапка за унапредување и мобилност на вработените во јавниот сектор

Препорака	Активности	Надлежни институции	Рок	Мониторинг
Група 1 Постапка за вработување				
1.1. Редифинирање на поимот работно искуство во струка	Активност 1: Да се земе предвид и искуството од стажирање, волонтерство или практиканство. Активност 2: Да се воспостави евиденција за стажирање, волонтерство и практиканство и да се издава потврда. Активност 3: Измена на ЗАС. Во ЗАС да се изврши редифинирање на поимот работно искуство во струка. Види текст со објаснување.	МИОА	1 година	Делумно спроведена препорака од причина што сеуште не се донесни нови законски решенија. Односно, не се извршени измени и дополнувања на Законот за административни службеници. Преземена досегашна активност: на веб страната на Електронски национален регистар на прописи на Република Северна Македонија (ener.gov.mk) на 12.11.2020 година е објавено известување за почеток на процесот на подготовка на предлог закон за административни службеници.
1.2. Во огласот да се наведат сите потребни документи кои треба да ги поднесе кандидатот кои му носат определени бодови при селекцијата	Активност 1: Унифицирање на содржината на јавните и интерните огласи. Во огласите да бидат наведени сите документи и задолжителни и дополнителни кои се бодуваат во постапката на селекција, кои кандидатот треба да ги достави. Активност 2: Член 36 од ЗАС зборот „може,“ да се замени со зборот „треба,“.	МИОА, АА, надлежна институција	1 година	Делумно спроведена постапка Преземена досегашна активност: на веб страната на Електронски национален регистар на прописи на Република Северна Македонија (ener.gov.mk) на 12.11.2020 година е објавено известување за почеток на процесот на подготовка на предлог закон за административни службеници.

<p>1.3. Проверка на веродостојност на докази да се врши во прва фаза</p>	<p>Активност 1: Промена на член 38 од ЗАС Активност 2: Промена на член 42 од ЗАС</p>	<p>МИОА</p>	<p>1 година</p>	<p>Делумно спроведена постапка Преземена досегашна активност: на веб страната на Електронски национален регистар на прописи на Република Северна Македонија (ener.gov.mk) на 12.11.2020 година е објавено известување за почеток на процесот на подготовка на предлог закон за административни службеници.</p>
<p>1.4. Да се усогласат ЗАС и ЗВЈС околку одлуката за отфрлање на пријавата на кандидатот како неуредна</p>	<p>Активност 1. Да се извршат измени и дополнувања на ЗАС и членовите на Комисија за селекција на кандидати да не ја отфрлаат пријавата како неуредна без претходно да му се даде можност на кандидатот да ја доуреди пријавата. Активност 2: Усогласување на член 39 од ЗАС со член 20-г став 4 од ЗВЈС.</p>	<p>МИОА, Комисија за селекција на кандидати</p>	<p>1 година</p>	<p>Делумно спроведена постапка Преземена досегашна активност: на веб страната на Електронски национален регистар на прописи на Република Северна Македонија (ener.gov.mk) на 12.11.2020 година е објавено известување за почеток на процесот на подготовка на предлог закон за административни службеници.</p>
<p>1.5. Да се намали дискрецијата и да се утврдат јасни критериуми за распишување на интерен оглас.</p>	<p>Активност 1: Да се дополни член 48 од ЗАС во став 3. Активност 2: Откако ќе се измени ЗАС (член 48) да се изврши усогласување со материјалните прописи во кои се содржани одредби за интерен оглас и секоја институција од јавниот сектор да донесе соодветен подзаконски акт со којшто детално ќе ја уреди постапката за унапредување. На овој начин ќе се обезбеди унифицирана процедура за распишување на интерен оглас. Активност 3: Да се изготви Образец со мерливи критериуми и за секој критериум посебно да се предвидат бодови. Активност 4: Унапредувањето би требало да се одвива јавно и со претходно оценување на самите вработени во секторот каде што се врши</p>	<p>Влада МИОА, АА, институција која распишува оглас Министерство за финансии</p>	<p>2 години</p>	<p>Делумно спроведена постапка Преземена досегашна активност: на веб страната на Електронски национален регистар на прописи на Република Северна Македонија (ener.gov.mk) на 12.11.2020 година е објавено известување за почеток на процесот на подготовка на предлог закон за административни службеници.</p>

	<p>унапредувањето и со преземање на претходно искуство, сертификати, правосуден испит магистерска теза, итн. со што унапредувањето би било реално и поддржано внатре во самиот сектор.</p> <p>Активност 5: Да се дополни член 52 од ЗАС ст. 3 да се прецизираат критериумите односно причините поради кои може раководното лице да донесе одлука за не вршење на избор.</p> <p>Активност 6: Редовна контрола и утврдување од страна на АА, дали пред распишување на јавен оглас за повисоко работно место, органот се обидел тоа да го пополни со вработен во институција кој ги исполнил условите. Односно да се применат основниот принцип од систем на кариера.</p> <p>Активност 7: За унапредувањата да не се бара поединечна согласност од Министерството за финансии туку да се предвидуваат во годишен план и во буџетите на институциите.</p> <p>Активност 8: Да се применува правилото за мобилност и да се изнајдат механизми кога кандидатот ги исполнил условите за унапредување а работното место во кои треба да се унапреди во институцијата се пополнети, да се упати на повисокото работно место во било која институција во јавната администрација</p>			
<p>1.6. Да се укине ограничувањето на бројот на вработени кои може да добијат оценка 5 при оценувањето на ефектот на административни службеници</p>	<p>Активност 1: да се укине или измени и дополни член 65 став 4 од ЗАС дека со оценка „5“ може да се оценат најмногу пет од вработените административни службеници во институцијата.</p>	<p>МИОА</p>	<p>1 година</p>	<p>Делумно спроведена постапка Преземена досегашна активност: на веб страната на Електронски национален регистар на прописи на Република Северна Македонија (ener.gov.mk) на 12.11.2020 година е објавено известување за почеток на процесот на подготовка на предлог закон за административни службеници.</p>

<p>1.7. Да се укине ограничувањето дека наградувањето на административните службеници може да се изврши само доколку во буџетот на институцијата се обезбедени средства за таа намена.</p>	<p>Активност 1: Да се измени и дополни член 94-а од ЗАС во кој е уреден надоместокот за успешност во работењето ²⁶</p> <p>Активност 2: Да се дополни одредбата со додавање или друг вид на награда или признание или давање на три слободни работни дена.</p> <p>Активност 3: Наградувањето да биде обврска за институциите, а видот на наградата да биде или финансиски средства, или признание или платено стручно усовршување.</p>	<p>МИОА, институции кои се дел од јавниот сектор</p>	<p>1 година</p>	<p>Делумно спроведена постапка Преземена досегашна активност: на веб страната на Електронски национален регистар на прописи на Република Северна Македонија (ener.gov.mk) на 12.11.2020 година е објавено известување за почеток на процесот на подготовка на предлог закон за административни службеници.</p>
<p>1.8. Поголема транспарентност во работењето на Комисија за ревизија на постапката Јакнење на ефикасноста, ефективност и советодавната улога на Комисијата за ревизија на постапките</p>	<p>Активност 1: Во ЗАС во одредбата со која се регулира основањето и работењето на Комисијата за ревизија на постапките за селекција на кандидати да се предвиди дека Комисијата освен што ќе одлучува за предмети кои ги избрала по случаен избор, да одлучува и за огласите за кои биле поднесени жалби до Агенцијата исто така по случаен избор.</p> <p>Активност 2: Измена и дополнување на член 19-а од ЗАС – кој се однесува на Комисија за ревизија на постапка во однос на зголемување на бројот на членовите и додавање на уште два члена од научната и стручната јавност и еден претставник од ДКСК.</p> <p>Активност 3: Измена на ЗАС со внесување на одредби за транспарентност и отчетност на Комисијата.</p>	<p>МИОА</p>	<p>1 година</p>	<p>Делумно спроведена постапка Преземена досегашна активност: на веб страната на Електронски национален регистар на прописи на Република Северна Македонија (ener.gov.mk) на 12.11.2020 година е објавено известување за почеток на процесот на подготовка на предлог закон за административни службеници.</p>
<p>1.9. Ограничување на измените и дополнувањата на Правилниците за</p>	<p>Активност 1: Измена на Законот за вработените во јавниот сектор со ограничување на измени на Правилниците.</p>	<p>МИОА</p>	<p>1 година</p>	<p>Препораката не е спроведена</p>

²⁶ и со него се предвидува можност за административниот службеник кој е оценет со годишна оценка „А“, да му се додели надоместок за успешност во работењето во висина на платата примена во последниот месец од годината за која се вршело оценувањето, само доколку во буџетот на институцијата се обезбедени средства за таа намена.

систематизација на работните места само на основа на детално дадено образложение	Активност 2: Во ЗВЈС да се воведи забрана за МИОА да дава согласност за измена на правилник доколку институцијата не изготвила функционална анализа член 17 став 4 во ЗВЈС. Активност 3: Во ЗВЈС да се воведи забрана за МИОА да дава согласност за измена на правилник доколку со измената не е приложено и детално образложение за потребата од измени. Активност 4: Надлежноста за давање на согласност на актите за внатрешна организација и систематизација да се додели на АА како самостоен државен орган.			
1. 10. Стандардизација на правилници за внатрешна организација и систематизација на работни места на локално ниво	Активност 1: Потребно е да се изврши анализа на сите подзаконски акти и да се утврдат причините за дискрепанца во однос на бројот и видот на организационите единици, и бројот на извршители и вид на образование, со што ќе се влијае на намалување на дискреционите овластувања на општините во однос на утврдувањето на бројот на организационите единици, утврдувањето на бројот на работните места и утврдувањето на бројот на извршителите.	МИОА	1 година	Препораката не е спроведена
1.11. Да се изврши институционална реорганизација и оптимизација на јавниот сектор	Активност 1: Да се ограничи примената на член 7 од ЗОРДУ, со која се остава простор за формирање на самостоен орган со посебен закон. Активност 2: Изготвување на Извештај за преклопување на надлежности и за потребниот број на вработени во одредена институција и во одредени организациони единици. Активност 3: На основа на изготвеното мапирање на сите органи во јавната администрација и изготвената анализа на сите видови органи кои спаѓаат во јавната администрација, да се утврди реалната потреба за истите. Активност 4: Точно да се наведат сите второстепени органи кои одлучуваат по жалба против решение на орган на јавна администрација и да се испита нивната	МИОА и сите институции кои се дел од јавниот сектор	1 година	Препораката е делумно спроведена Активност што е преземена: Скопје, 10 декември 2020 Министерот за информатичко општество и администрација Јетон Шаќири одржа работна средба со Никола Бертолини, шеф на одделот за соработка во Делегацијата на Европската Унија. На работната средба учествуваа и стручни тимови на МИОА и ЕУ, при што се разговараше за статусот на реализација на тековните и идни проекти во

	<p>надлежност заради утврдување на преклопување во надлежност.</p> <p>Активност 5: МИОА да го активира почестото состанување на Мрежата на организационите единици за управување со човечки ресурси и предлагање на соодветни мерки по одржаните состаноци.</p> <p>Активност 6: Да се предвиди норма за вработените, односно оценување на ефективност на нивното работење (времето потребно за делотворно извршување на работни задачи и обврски) за да се определи реалната бројка за бројот на извршители за конкретно работно место. Бројот на вработените во општинската администрација да се утврдува и согласно бројот на жители во општината</p> <p>Активност 7: Усогласување на вработувањата во администрацијата на локално ниво</p>			<p>насока на реорганизација на јавната администрација и дигитализација, што се финансирани преку ИПА проектите.²⁷</p> <p>Скопје, 2 декември 2020</p> <p>Секретаријатот за реформа на јавната администрација денеска го одржа осмиот состанок, кој се реализираше преку видео-конференциска врска со употреба на интернет комуникација.</p> <p>На седницата се презентираа резултатите од спроведувањето на ИПА 2 Проектот „Поддршка на државната реорганизација“, прдлог Законот за организација на работа на органите на државната управа и хоризонталната функционална анализа на јавната администрација²⁸²⁹</p> <p>Предвидено е и во Програма за работа на Владата на РСМ за периодот 2020-2024</p>
1.12. Ограничување на вработување на определено време преку Агенција за привремени вработувања	Активности 1: Измена во Законот за вработените во јавниот сектор со која ќе се утврди можност договорот да се склучува максимум на една година без можност за продолжување Чл.22 став	МИОА	1 година	<p>Препораката не е спроведена</p> <p>Укажување: Во декември 2020 година повторно е распишан оглас за вработување</p>

²⁷ <https://www.mioa.gov.mk/?q=mk/node/3205>

²⁸ <https://www.mioa.gov.mk/?q=mk/node/3194>

²⁹ https://mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/rja/zapisnik_secija_8ma_sednica.pdf, и

https://mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/rja/dneven_red_za_sedma_sednica_na_sovet_na_rja_16.12.2019.pdf

	<p>14 и 15 кои се однесуваат на привремени вработувања.</p> <p>Активност 2: Одредбата од законот треба да се дополни и прецизира на тој начин што за привремените вработувања ќе се предвиди или распишување на оглас како за другите службеници или да се преземаат лица од трансфер листата на МИОА. Исто така, во однос на правата и обврските на привремено вработените да се применуваат одредби од ЗАД.</p> <p>Активност 3: Да се укине можноста лицата кои се привремено вработени да поминат во редовен работен однос без редовна постапка за вработување, односно да се укине можноста за трансформација на работниот однос</p> <p>Активност 4: во огласите за привремени вработувања од кандидатот да се бара исполнување на истите услови кои се бараат при вработување преку јавен оглас преку АА.</p> <p>Активност 5: Правата и обврските на привремено вработените како административни службеници да се регулираат согласно ЗАС и ЗВЈС, а не согласно ЗРО.</p>			<p>на 119 (сто и деветнаесет) извршители на определено работно време, поради привремено зголемен обем на работа³⁰</p>
<p>1.13. Прецизирање на одредбата од ЗАС во однос на повторување на оглас</p> <p>Поголема транспарентност, односно запознавање на јавноста што значи кога огласот се распишува кроз А или кроз 1 особено за огласите за кои се бара вработување на каидат со припадност на заедница</p>	<p>Активност 1: Измена и дополнување на член 44 од ЗАС.</p> <p>Активност 2: При објавување на огласот кроз да се наведе дека дека огласот се распишува по втор пат и дека може да се пријави и кандидат со друга националност.</p>	МИОА	1 година	<p>Делумно спроведена постапка</p> <p>Преземена досегашна активност: на веб страната на Електронски национален регистар на прописи на Република Северна Македонија (ener.gov.mk) на 12.11.2020 година е објавено известување за почеток на процесот на подготовка на предлог</p>

³⁰ <https://customs.gov.mk/index.php/mk/informacii-mk/vesti-mk/2751-javen-oglas-br-4-2020-za-vrabotuvanje-na-119-sto-i-devetnaeset-izvrshiteli-na-opredeleno-rabotno-vreme-poradi-privremeno-zgolemen-obem-na-rabota-do-krajot-na-tekovna-fiskalna-godina-2021>

				закон за административни службеници.
1.14. Измена на ЗАС и оставање можност органот да избира помеѓу двата прворангирани кандидати од предложената листа.	Активност 1: Измена и дополнување на член 44 и 45 од ЗАС	МИОА, Комисија за селекција на кандидати	1 година	Делумно спроведена постапка Преземена досегашна активност: на веб страната на Електронски национален регистар на прописи на Република Северна Македонија (ener.gov.mk) на 12.11.2020 година е објавено известување за почеток на процесот на подготовка на предлог закон за административни службеници.
1.15. Да се утврдат стандардизирани Прашалници за спроведување на трета фаза од селекција, односно при спроведување на интервју со кандидатите	Активност 1: Да се обезбеди со сите кандидати да се спроведува структурирано интервју. Изготвувањето на стандардизирани критериуми за формулирање на прашања и бодови за одговор на прашањата. Активност 2: Треба да се изнајде модул во кој или прашањата би биле унифицирани или интервјутото да се спроведува писмено во кој членовите на Комисијата однапред ќе го имаат одговорот на прашањата. Активност 3: Бодовите од 20 да се намалат на 10 бода. Активност 4. Измена во ЗАС и подзаконски акти.	МИОА, АА	1 година	Делумно спроведена постапка Преземена досегашна активност: на веб страната на Електронски национален регистар на прописи на Република Северна Македонија (ener.gov.mk) на 12.11.2020 година е објавено известување за почеток на процесот на подготовка на предлог закон за административни службеници.
1.16. Стандардизирање на постапката за оценување на ефектот на вработените во институциите	Активност 1: Во ЗАС да се прецизира постапката за оцена на ефект и да се изменат одредбите кои овозможуваат дискреција во однос на начинот на оценување и наградување на службеникот на оваа основа; Во измената да се предвиди второстепеност и можност за жалба на висината на оцената, а не само за постапката за оценување. Активност 2: Менување на постапката за оценување со идентификување на објективни критериуми за резултатите од работата и личните	МИОА, АА, институции од јавен сектор	1 година	Делумно спроведена постапка Преземена досегашна активност: на веб страната на Електронски национален регистар на прописи на Република Северна Македонија (ener.gov.mk) на 12.11.2020 година е објавено известување за почеток на

	<p>квалитети кои ги покажале службениците во текот на остварување на своите задачи; Исто така да се опфати и прашањето за анонимност на постапката за оценување.</p> <p>Активност 3. Да се донесе подзаконски акт во кој ќе се утврдат критериуми за успешност или да се наведат и во самиот ЗАС.³¹ Може да се земе како пример Критериуми за успешност од Законот за инспекциски надзор.</p>			процесот на подготовка на предлог закон за административни службеници.
1.17. Донесување на Закон за плати во јавниот сектор	<p>Активност 1: Прецизирање на вредност на бод за плата во секоја институција и прецизни критериуми и надлежни институции кои може да влијаат и да даваат согласност за промена на висината на бодот.</p> <p>Активност 2: Утврдување на единствени критериуми за пресметување на плати и надоместоци на плати за вработените во јавниот сектор.</p> <p>Активност 3: Ограничување на дискрециони одлучувања за плати и висина на надоместоци во</p>	МИОА и др.	1 година	<p>Препораката не е спроведена</p> <p>Укажување: од анализата на огласите за пополнување на работни места објавени на веб страната на АА повторно се забележува разлика во висина на плата.</p> <p>Како за илустрација: Советник за комунални работи, Одделение за комунални дејности и уредување на градежно земјиште, Сектор за</p>

³¹ Критериуми за успешност на инспекторите се податоците и информациите за степенот на реализација на: 1) месечниот план за инспекциски надзор од членот 34 од овој закон; 2) другите работни цели и задачи од членот 58 став (1) од овој закон и 3) индивидуалниот годишен план за стручно усовршување и обука на инспекторот од член 50 од овој закон; (2) Критериумот од ставот (1) точка 1) на овој член, се вреднува на следниов начин: 1) сооднос помеѓу вкупниот број на планирани инспекциски надзори утврдени во месечните планови за работа на секој инспектор и вкупниот број на извршени инспекциски надзори прикажани во шестмесечните извештаи за работа и тоа: - над 95% реализација на планираните инспекциски надзори – 30 бодови, - 75-95% реализација на планираните инспекциски надзори – 20 бодови, - 50-75% реализација на планираните инспекциски надзори – 10 бодови, - помалку од 50% реализација на планираните инспекциски надзори – 0 бодови; 2) Почитување на законските рокови за подготвување на записници и донесување на инспекциски акти и тоа: - почитување на роковите во над 95% од надзорите – 20 бодови, - почитување на роковите во 75-95% од инспекциски надзори – 15 бодови, - почитување на роковите во 50-75% од надзорите – 10 бодови, - почитување на роковите во помалку од 50% од инспекциски надзори – 0 бодови; 3) Водење на записници и решенија во хартиен и/или електронски формат, уредност во водењето на предметите кои се во работа кај инспекторот и квалитет на писменото изразување на инспекторот и тоа: - одличен квалитет – 15 бодови, - добар квалитет – 10 бодови и - лош квалитет – 0 бодови; (3) Критериумот од ставот (1) точка 2) на овој член, се вреднува на следниов начин: 1) над 95% реализација на другите работни цели и задачи – 20 бодови, 2) 75-95% реализација на другите работни цели и задачи – 15 бодови, 3) 50-75% реализација на другите работни цели и задачи – 10 бодови, 4) помалку од 50% реализација на другите работни цели и задачи – 0 бодови; (4) Критериумот од ставот (1) точка 3) на овој член, се вреднува на следниов начин: 1) над 95% реализација на индивидуалниот годишен план за стручно усовршување и обука на инспекторот – 15 бодови, 2) 75-95% реализација на индивидуалниот годишен план за стручно усовршување и обука на инспекторот – 10 бодови, 3) 50-75% реализација на индивидуалниот годишен план за стручно усовршување и обука на инспекторот – 5 бодови, 4) помалку од 50% реализација на индивидуалниот годишен план за стручно усовршување и обука на инспекторот – 0 бодови. (5) Успешноста на инспекторот се пресметува како збир од остварените бодови во ставовите (2), (3) и (4) на овој член, при што максималната вредност може да изнесува 100 бодови. 22 од 37 Ч

	материјалните прописи за основање на самостојните органи и регулаторни тела и во јавните претпријатија			спроведување на урбанистички планови, урбанистичко планирање, заштита на животната средина, комунални дејности и уредување на градежно земјиште во општина има плата од 26.256,00 денари, а Советник за логистика и односи со јавност, Одделение за логистика и односи со јавност, Сектор за човечки ресурси, логистика, финансиски и општи работи во Регулаторна комисија за енергетика и водни услуги на Република Северна Македонија има плата во висина од 49.146,00 денари. ³²
1.18 – Во ЗАС конкретно да се утврди дали периодот во кој службеникот бил на пробна работа се засметува како работење на тековно работно место.	Активност 1: Измени во ЗАС со кој ќе се предвиди дека пробната работа се смета за период кој вработениот го поминал на тековното работно место, односно на исто ниво.	МИОА	1 година	Делумно спроведена постапка Преземена досегашна активност: на веб страната на Електронски национален регистар на прописи на Република Северна Македонија (ener.gov.mk) на 12.11.2020 година е објавено известување за почеток на процесот на подготовка на предлог закон за административни службеници.
1.19- Отстранување на дискрециони одлучувања во постапка за мобилност на вработените и ефикасно функционирање на трансфер листата на можни преземања	Активност 1: Секоја од институциите која ќе укине одредена организациона единица или кога ќе се укине цел орган вработените лица кои ќе останат нераспределени по други институции истите да ги пријави и да ги достави податоците за вработениот во трансфер листата за	МИОА, АА	1 Година	Активноста не е спроведена Од информациите преземени од страната на МИОА може да се констатира дека трансфер листата на можни преземања не е редовно ажурирана

³² Јавен оглас број 142/2020 и ЈАВЕН ОГЛАС БРОЈ – 302/2020 оглас 25.12.2020 и

	<p>можни преземања.</p> <p>Активност 2: Постојано ажурирање на трансфер листата при МИОА и афирмирање на нејзината употреба, што подразбира воведување на обврска за органите кои имаат потреба од ново вработување најпрво да проверат дали во оваа листа има лице кое ги исполнува квалификациите за соодветното работно место и доколку ги исполнува да се вработи со преземање.</p> <p>Активност 3: МИОА се почесто да го контролира внесот на податоци во трансфер листата за можни преземања и колку често институциите го користат овој механизам пред распишување на јавен оглас.</p> <p>Активност 4: На АА да и се додаде надлежност за водење на евиденција во која ќе бидат внесени податоци за слободни работни места, да се наведат службеници кои сакаат преместување во друг орган, податоци за нераспределени службеници.</p> <p>Активност 5: Секој орган Годишниот план за вработување да го достави до МФ, МИОА, АА и Министерство за политички систем пред изготвувањето на буџетот за наредната година.</p> <p>Активност 6: Обврска при утврдување на потреба за нови вработувања, органот прво да се обрати до МИОА и да се провери дали во трансфер листата има нераспореден државен службеник</p>			<p>Линк во прилог: https://mioa.gov.mk/?q=mk/node/73</p>
--	--	--	--	--

	<p>кој ги исполнува условите за конкретното работно место.</p> <p>Активност 7: Да се прецизираат и одредби за заштита на правата на не распределените административни службеници.</p> <p>Активност 8: Да се прецизира дали е потребно распишување на оглас за преземање или прераспоредување, ако е потребно дали се распишува јавен или интерес.</p> <p>Активност 9: Измена и дополнување на член 43 од ЗВЈС и во став 2 од член 42.</p>			

Табела 2. Препораки: Стручност и компетентност на кадрите во јавната администрација

Препорака	Активности	Надлежни институции	Рок	Мониторинг
Група 2				
Препорака 2. 1 Актите за систематизација на работните места да се усогласат со Фраскатијевата класификација и видот на образованието да соодејствува со работните задачи кои треба да ги извршува службеникот	<p>Активност 1. Во правилниците за систематизација на работни места видот на образование да се презентира во согласност со Фраскатијева класификација и видот на образованието да соодејствува со работните задачи кои треба да ги извршува службеникот.</p> <p>Активност 2: измена во ЗАС и позаконските акти во кои точно ќе се прецизира од која област ќе се бараат 180 или 240 или 300 кредити. На пример, дали ако се бара правни науки 240 кредити може 180 кредити да се од правни науки, а 60 од други. Доколку се предвиди таква можност од кои науки.</p>	МИОА МО	6 месеци	<p>Делумно спроведена постапка</p> <p>Преземена досегашна активност: на веб страната на Електронски национален регистар на прописи на Република Северна Македонија (ener.gov.mk) на 12.11.2020 година е објавено известување за почеток на процесот на подготовка на предлог закон за административни службеници.</p>

	<p>Активност 3: Во правилниците за систематизација на работните места, кај видот на образованието не треба да се наведува научното подрачје, туку конкретно полето и областа од полето. На пример Општествени науки како вид на образование да не се наведува затоа што е тоа широка категорија или поим кој опфаќа многу различни профили на дипломирани кадри кои не се соодветни за одредени работни места. Конкретно да се наведе видот на образование дали се бара од завршени и прв циклус на студии и втор циклус на студии или само од втор или само од прв циклус на студии. На пример, кај условот од исполнување на 240 кредити да се наведе од кој циклус на студии се бара видот на образованието - надлежен орган секоја институција за својот акт.</p>			
<p>Препорака 2.2. Да се зајакне ефикасноста и стручноста на Комисиите за селекција на кандидати</p>	<p>Активност 1: Насоки за органите во комисија за селекција и унапредувања да номинираат вработени кои веќе имаат искуство во спроведување на постапки за вработување. Да се внимава на стручноста и компетентноста на членовите на овие комисији и да се утврдат критериуми за составот на Комисиите за селекција на кандидати.</p> <p>Активност 2: Да се обезбедат обуки, да се зголеми интегритетот на овие лица и да заштитат од секој вид на влијанија.</p> <p>Активност 3: Да се изготви прирачник за постапување на членовите комисиите.</p> <p>Активност 4. Во случај на повреда на одредбите за фер и транспарентност во одлучувањето да има можност се покрене дисциплинска постапка.</p>	<p>АА, надлежни институции</p>	<p>1 година</p>	<p>Не е спроведена</p>

	<p>Активност 5. Да се прецизираат условите за именување во Комисија за селекција за кандидати (дали таа треба за секој оглас да се менува или пак треба да е постојана, дали им следува надомест на членовите, да се спроведе обука на членовите во овие комисији, да изготвуваат одлуки со детални образложенија за текот на целата постапка и причините поради кои на одреден кандидат му е даден приоритет). За ова е потребна измена во ЗАС и да се донесе подзаконски акт од страна на секоја институција од јавен сектор.</p> <p>Активност 6: Доколку во постапка по приговор или жалба, или ревизија на постапки за селекција, второстепениот орган утврди повреда во постапка за пополнување на работно место и за тоа е констатирано влијание на член од комисијата да се покрене постапка за одговорност на членот на Комисијата.</p>			
<p>2.3. Задолжително спроведување на обуки за административни службеници</p>	<p>Активност 1: МИОА да врши редовна контрола на Годишните планови за обука на административните службеници, и тоа, во однос на четири аспекта: дали е изготвен Планот, дали се опфатени сите службеници, надоместоците за обуките за стручното усовршување да ги покрива институцијата, но со ограничување на износот и дали службеникот го пренел знаењето.</p> <p>Активност 2: МИОА да спроведе контрола врз работењето на Академијата за стручно усовршување на административни службеници и да даде задолжителни мерки за најзино делотворно функционирање.</p>	<p>МИОА, Академија за стручно усовршување, надлежни институции</p>	<p>6 месеци</p>	<p>Препораката не е спроведена</p>

2.4. Контрола над доследна примена на членот од ЗОУП за делегирана надлежност	Активност 1: Државниот управен инспекторат да спроведе надзор дали оваа одредба од законот се применува и да им остави одреден рок од 30 дена да ја спроведат истата. Активност 2: Во актот за систематизација да се предвиди работно место за лице овластено за водење на управна постапка.	ДУИ, сите институции кои се дел од јавниот сектор	1 година	Препораката не е спроведена
---	---	---	----------	-----------------------------

Табела 3: Препораки за избор и именување на Директори и членови на управни и надзорни одбори

Препорака	Активност	Надлежни институции	Рок	Мониторинг
3.1. Да се уреди постапката за избор и именување на Директор во јавните претпријатија и јавните установи, како и за избор и именување на членовите во управните и надзорните одредби	Активност 1. Владата да донесе Уредба за спроведување на постапка за избор и именување на Директор во јавните претпријатија и јавните установи, како и за избор и именување на членовите во управните и надзорните одредби Активност 2. Формирање на посебна Комисија за постапување по документација за избор на Директор и тоа да се наведе во пропис во кој се предвидува Избор на Директор Оваа Комисија да биде составена од претставник од органот каде се избира/именува Директор кој ќе биде претставник од административни службеници надлежни за човечки ресурси, претставник од невладиниот сектор, претставник од ДКСК и секретар на Општината, претставник од стручната и	Владата, МИОА	1 година	Делумно спроведена Активност: Од Министерството за информатичко општество и администрација потврдуваат дека предлог законот за висока раководна служба е повлечен од собраниска процедура. Предлогот откако беше усвоен на владина седница уште минатата година во декември стигна пред пратениците, односно во Комисијата за политички систем, но не дочека да биде разгледуван на пленарна седница. ³³

³³ <https://www.slobodenpecat.mk/mioa-go-vrati-nazad-predlog-zakonot-za-visoka-rakovodna-sluzhba-na-manchevski/>

	<p>научната јавност. Оваа Комисија треба да се состанува ad hoc односно по потреба во случаите кога се распишува оглас за избор на Директор. На членовите на Комисијата да им се определи надомест кој ќе биде прецизиран според критериумот број на пријавени кандидати по огласот. Или, во однос на изборот на функционерите или лица на положба, во рок од 1 година да се формира посебен Комитет или Комисија за избор на функционери, кој би бил составен од 9 члена (еден претставник од Владата, еден претставник од општина, еден претставник од МИОА, еден претставник од АА, еден од невладин сектор и двајца претставници од стручњаци од пракса). Членовите на Комитетот да имаат мандат од 5 години, без можност за реизбор. Месечниот надоместок на членовите да се определува според бројот на предмети по кои одлучувале. Потребно е да се донесе посебен закон со кој ќе се регулира изборот на овие членови, местото каде ќе ги одржуваат седниците и ќе одлучуваат, постапката за избор на функционерите.</p> <p>Комисија за прашања на изборите и именувањата</p> <p>Додека да се формира ова тело, Комисијата за прашања на изборите и именувањата при Собранието на РСМ да го врши изборот на функционерите на самостојните органи и регулаторните тела, и покрај тоа што тоа би значело мешање на законодавна во извршна власт. Сепак, доколку изборот на членовите</p>		<p>Сепак се има предвид дека постои политичка волја ова препорака да се спроведе. Националните власти ќе направат напори за да обезбедат дека сите вработувања, унапредувања и раскинувања на договори за вработување во јавната администрација, особено во високата раководна служба, се транспарентни и основани на заслуги. Важен чекор во оваа насока ќе биде усвојувањето на Законот за висока раководна служба по постигнување широк политички консензус [K2 2021].</p> <p>Националните власти ќе преземат соодветни мерки за да одговорат на наодите на Државната комисија за спречување корупција во однос на проценката на ризикот од корупција во процедурите на вработувања, унапредувања и мобилност, со цел да се зајакнат механизмите за контрола во овие процедури [K3 2021].³⁴</p>
--	---	--	---

³⁴ https://mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/rja/zakluchoci_od_10_-ot_sostanok_na_sg_za_rja_finalni_mk.pdf

	<p>во оваа Комисија е непристрасен и станува збор за професионални и стручни лица, проблемот може да се надмине. Затоа е потребно јавно да се знае составот на оваа Комисија.</p> <p>Активност 3: Прецизирање на одредба од ЗЈП и Закон за установи која се однесува на мандатот, дека Директорот се избира со мандат од четири години, со право на само уште еден повторен избор</p> <p>Активност 4: Донесување на подзаконски акт од страна на единиците на локалната самоуправа, со кој ќе се прецизира постапката за избор и именување на членови на Управни и надзорни одбори на ЈП и ЈУ основани од општината, односно Советот и Донесување на подзаконски акт од страна на Владата на РСМ со кој ќе се прецизира постапката за избор и именување на членови на Управни одбори на ЈП и ЈУ основани од Владата.</p> <p>Активност 5: Донесување на подзаконски акт од страна на Општината со кој ќе се прецизира постапката за избор и именување на Директори на ЈП и ЈУ основани од општината, односно Советот.</p> <p>Активност 6: Измена и дополнување на важечката легислатива Измена и дополнување на ЗЈП Измена во Закон за установа Материјалните прописи кај избор на членови на управни одбори, членови на надзорни одбори и Директори</p> <p>6.1. Предвидување на донесување на Подзаконски акт со кој што на детален начин ќе се уреди постапката за избор, именување и разрешување на Директори на ЈП и ЈУ</p>			
--	--	--	--	--

	<p>6.2. Предвидување на донесување на Подзаконски акт со кој што на детален начин ќе се уреди постапката за избор, именување и разрешување на членови на УО и НО Формирање на посебна Комисија при Владата на РСМ Формирање на посебна Комисија при Општините и Градот Скопје</p> <p>Активност 7: Спроведување на обуки за членовите на овие Комисии</p> <p>Активност 8: Изготвување на Прирачник за спроведување на постапката за избор на Директор и постапка за именување на членови на управни и надзорни одбори</p> <p>Активност 9: Донесување на Решение за избор, именување, разрешување со задолжително образложение и правна поука</p> <p>Активност 10: ВД директор да се избира од редот на вработените и неговиот мандат да не може да се продолжува.</p> <p>Активност 11: Да се утврдат прецизни критериуми за начин и услови за именување на членови во управни одбори, нивна одговорност.</p> <p>Активност 12: Членовите на Управен одбор да се познати стручњаци во областа на предметот на работењето на јавното претпријатие.</p> <p>Активност 13: Бројот на членовите на Управниот одбор да не може да биде повеќе од 5 члена.</p> <p>Активност 14: Да се бара посебен вид на образование во согласност со дејноста на органот во чиј управен одбор се членува.</p> <p>Активност 15: Надоместокот да биде еднаш месечно, доколку се одржале седници и да не изнесува повеќе од една месечна просечна</p>			
--	--	--	--	--

	плата или да се определува согласно број на предмети за кои одлучувале.			
3.2. Да се воедначи постапката за избор на директори и членови во самостојните државни органи и регулаторни тела	<p>Активност 1: Членовите на Колегијалните органи и нивните претседатели, како и директорите на инокосните самостојни државни органи и регулаторни тела да се избираат на јавен конкурс на Предлог на Комисија за прашања и именување во Собранието на РСМ.</p> <p>Активност 2: Комисијата за прашања и именување при Собранието на РСМ да изготви подзаконски акт со кој на прецизен начин ќе ја уреди постапката за избор на функционерите, нивната одговорност како и правна заштита за незадоволните кандидати.</p> <p>Активност 3: Да се усогласат одредбите од посебните материјални прописи во кои се утврдуваат условите за избор, одговорност и разрешување на овие функционери.</p> <p>Цел: Ќе се воведат конзистентен систем за избор на носители на јавни функции</p>	МИОА, Влада, Собрание на РСМ	1 година	Препораката не е спроведена
3.3. Прецизирање на одредби за разрешување на Директори пред истекот на мандатот	<p>Активност 1: Во материјални прописи да се изврши дополнување на одредбата за разрешување на директор</p> <p>Добар пример од ЗЈП за разрешување на Директор</p> <p>Член 24 -а од ЗЈП Директорот на јавното претпријатие и заменик на директор на јавното претпријатие основано од Владата на Република Македонија се разрешува пред истекот на мандатот, во следниве случаи: на негово барање, ако настане некоја од причините, поради кои според прописите за работни односи му престанува работниот однос согласно со закон, ако не работи и постапува според закон, статут и актите на</p>	МИОА, Владата	1 година	Препораката не е спроведена

	<p>јавното претпријатие или неоправдано не ги спроведува одлуките на управниот одбор или постапува во спротивност со нив, ако со својата несовесна и неправилна работа предизвика штета на јавното претпријатие, ако ги занемарува или не ги извршува обврските и со тоа ќе настанат нарушувања во вршењето на дејноста од јавен интерес на јавното претпријатие, ако не достави извештај согласно со членот 23-а став 1 од овој закон, - ако и по истекот на рокот определен во членот 23-а став 3 од овој закон не ги отстрани недостатоците или и во тој рок повторно има недостатоци и/или загуби во финансиското работење и ако и по истекот на рокот определен во членот 5 став 3 и членот 7-а став 1 од овој закон не ги објави тримесечниот извештај кој содржи показатели за финансиското работење, годишната сметка и извештајот за работењето на јавното претпријатие на веб страницата на јавното претпријатие.</p>			
<p>Препорака 3.4. Да се предвиди постапката за именување и одговорност на секретарите како административни службеници од категорија А</p>	<p>Активност 1: Измени во ЗАС да се прецизира постапката за одговорност на административните службеници од категорија А односно секретарите. Како, одговараат, пред кого, за што, кој има право да даде предлог за поведување на постапката и кои мерки може да му се изречат.</p> <p>Активност 2: Да се утврдат критериуми за именување, одговорност и разрешување на секретарите</p> <p>Активност 3: Мандат на секретар да трае до избор на нов функционер, а не мандатот да му биде ист за да се обезбеди непречно работење на институцијата и континуитет во</p>			<p>Делумно спроведена постапка</p> <p>Преземена досегашна активност: на веб страната на Електронски национален регистар на прописи на Република Северна Македонија (ener.gov.mk) на 12.11.2020 година е објавено известување за почеток на процесот на подготовка на предлог закон за административни службеници.</p>

	работењето, а по можност да се предвиди и секретарите да се перманентни, односно постојани и да не се менуваат по заменување на функционерот доколку не им е покрената постапка за одговорност.			
--	---	--	--	--

Табела 4. Препораки: Контролни механизми

Препорака	Активности	Надлежни институции	Рок	Моиторинг
Група 4 Контролни механизми				
4.1. Јакнење на контролната улога на МИОА	<p>Активност 1: МИОА да ги зајакне своите механизми на контрола и да изрекува мерки или да покренува иницијативи за покренување на прекршочна постапка за неизвршувањето или ненавременото доставување на податоци до МИОА кои согласно законите органите се должни да ги изготват и да ги достават до МИОА.</p> <p>Активност 2: Да се зајакне одговорноста на вработените во Одделението на МИОА кои што вршат контрола на подзаконски акти за внатрешна организација и систематизација, Годишните планови за вработување, изготвување на функционална анализа, спроведување на обуките, особено кога даваат согласност за нивно донесување.</p> <p>Активност 3: Да се утврдат прецизни критериуми за утврдување на потреба за измена и дополнување на овие правилници.</p> <p>Активност 4: Да се размисли за можноста надлежноста за давање на согласност на актите за внатрешна организација и систематизација да се додели на АА како самостоен државен орган, кој ќе биде овластен за давање на согласност на овие акти</p>	МИОА	1 година	<p>Делумно спроведена постапка</p> <p>Преземена досегашна активност: на веб страната на Електронски национален регистар на прописи на Република Северна Македонија (ener.gov.mk) на 12.11.2020 година е објавено известување за почеток на процесот на подготовка на предлог закон за административни службеници.</p>

	<p>во сите институции од јавниот сектор. На овој начин, ќе бидат опфатени не само органите на државната управа и локалните органи, туку и на регулаторните тела и другите самостојни државни органи.</p> <p>Активност 5: При користење на соодветен контролен механизам предвиден во законските или подзаконските акти, на пример при давање согласност, одобрение, мислење, постапување по приговори и жалби, органите да формираат посебно одделение чија задача ќе биде целосна проверка на актот и образложението што се доставува до нив. И доколку со актот се врши заобиколување на одредена процедура која остава можност за влијанија кои би се одразиле на квалитетот, стручноста, професионалноста на вработените и работењето на органот, да не ја даваат согласноста или одобрението. Тука пред се мислиме на надлежноста на МИОА за давање согласност на Правилниците за систематизација на работните места и надлежноста на Советот на општината при давање на согласност на Годишни планови на јавните претпријатија.</p> <p>Активност 6: Јавност на податоците од нотирани незаконитости во постапки за пополнување на работни места од страна на АА, ДУИ, НП, ДКВУПРО.</p> <p>Активност 7: Во текот на постапката за селекција на кандидати органот кој го распишува огласот задолжително со Годишниот план за вработување, да ги достави и реализираните вработувања во текот на годината, со исклучок доколку</p>			
--	---	--	--	--

	станува збор за објавување на прв оглас во годината. Оваа одредба да се стави во ЗАС.			
Препорака 4.2 Да се зајакне меѓу секторската соработка помеѓу институции инволвирани во постапки за пополнување на работни места – цел надминување на одредени дилеми, нејаснотии и давање препораки околку своите надлежности и усогласување по одредени заеднички надлежности и постигнување на ефикасност и ефективност во нивното работење	Активност 1: Почесто состанување на Советот за реформи на јавната администрација со цел надминување на одредени системски слабости во јавниот сектор и јакнење на контролните механизми Активност 2: Во период од шест месеци би требало да се состане Советот за реформи во јавната администрација во кој задолжително ќе бидат вклучени и претставници од ДКСК, невладиниот сектор, истакнати стручњаци од областа на административното право, од функционирање на јавните претпријатија, јавните установи, самостојните органи, регулаторните тела, инспекциските служби, вработените во организациона единица за човечки ресурси, претставници од Министерството за финансии, Министерството за политички систем и односи со заедниците, Министерството за труд и социјална политика, Министерството за правда и Народниот правобранител и покрај тоа што делот од овие претставници се веќе членови предвидени и во Стратегијата за реформа на јавната администрација за 2028-2022 година. Имено, согласно Стратегијата во Советот членуваат и заменик на претседателот на Владата задолжен за европски прашања; заменик на претседателот на Владата задолжен за спроведување на Рамковниот договор; министерот за информатичко општество и	МИОА, АА	6 месеци	Првата активност е реализирана Советот за реформа на јавната администрација одржа состанок на 16.12.2020 година ³⁶ , додека предходниот состанок е одржан на 16.12.2019 година ³⁷

³⁶ https://mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/rja/dneven_red_srja_8ma_sednica.pdf

³⁷ https://mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/rja/dneven_red_zsedma_sednica_na_sovet_na_rja_16.12.2019.pdf

	<p>администрација; министерот за надворешни работи; министерот за правда; министерот за финансии; министерот за труд и социјална политика; министерот за локална самоуправа; генералниот секретар на Владата; секретар на Секретаријатот за законодавство; директорот на Агенцијата за администрација и претставник од Заедницата на единици на локална самоуправа (ЗЕЛС). Доколку е потребно, претседавачот на Советот може да покани на седниците да присуствуваат и претставници од граѓанското општество или други релевантни и засегнати чинители.³⁵</p> <p>Овој Совет во рок од шест месеци би требало да ги разгледа не само овие препораки, туку да го слушне мислењето и на сите претставници и да им се дадат конкретни задачи и обврски секој од својата област да подготви одредени препораки. После шест месеци секој од надлежните органи треба да достави предлог измени на законски решенија и истите да ги стави во процедура за донесување на измени и дополнувања на досегашните законски решенија. Седниците на Советот да бидат продуктивни. Што подразбира наведување на конкретни активности и мерки кои треба да се преземат предвидување на рок во кој треба да се спроведат и давање на конкретни предлози и мерки. За потребите за спроведување на одредени активности</p>			
--	--	--	--	--

³⁵ https://www.mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/strategies/srja_2018-2022_20022018_mk.pdf

	<p>доколку е потребно да се предвидат и експертски тимови.</p> <p>Активност 3: Да се интензивира работата на Мрежата на организационите единици за управување со човечки ресурси</p>			
<p>4.3. Усогласување на постапката за согласност на годишните планови за вработување</p>	<p>Активност 1: Секоја од институциите да изготви анализа на обемот на работните задачи, видот на задачите, големина на територија, бројот на населението, оптовареноста на вработените, ефикасноста на извршување на задачите и бројот на вработените кои им се потребни за секое работно место.</p> <p>Активност 2: Измена во член 37-з од ЗЈП - Директорот на јавното претпријатие, по претходно мислење на Министерството за информатичко општество и по претходна согласност од Министерството за финансии за јавните претпријатија основани од Република Македонија, односно по претходна согласност од советот на општината за јавните претпријатија основани од единиците на локалната самоуправа, подготвува годишен план за вработување во јавното претпријатие за следната година, согласно со Законот за вработени во јавен сектор.</p> <p>Планот од ставот 1 на овој член во текот на годината на која се однесува може да се менува само по претходно добиена согласност од Министерството за финансии за јавните претпријатија основани од Република Македонија, односно по претходна согласност од советот на единицата на локалната самоуправа за</p>	<p>Институции кои се дел од јавниот сектор</p>	<p>1 година</p>	<p>Препораката не е спроведена</p>

	<p>јавните претпријатија основани од единиците на локалната самоуправа.</p> <p>Активност 3: Да се дополни одредбата со додавање дека за измената е потребно претходно детално образложение.</p>			
4.4. Измени во надлежноста за судската постапка по работни спорови за заштита на правата, интересите и одговорноста на административни службеници	<p>Активност 1: Да се изврши анализа во однос на тоа кое е подобро решение дали судската заштита да се остварува од страна на редовното судство или од страна на управното судство.</p> <p>Активност 2: Измена на материјални прописи во однос на надлежност на суд во поглед на остварување на судската заштита.</p> <p>Измена на ЗУС во однос на предметот за нивна надлежност</p> <p>Активност 3: Усогласување со компаративните искуства.</p>			Препораката не е спроведена
4.5 Дополнување на ЗЈП со можност за контрола над примената на прекршочните одредби и санкциите	<p>Активност 1: Во ЗЈП да се додаде одредба за контрола и надзор над одредбите од овој закон и прекршочни одредби за висините на глобите кои ќе се изрекуваат во случај на непочитување на одредбите или пак да се стави упатна одредба за примена на друг закон во кој се регулираат овие прашања.</p>			Препораката не е спроведена
4.6. Зајакнување на ефектите од примена на контролните механизми	<p>Активност 1: Да се додаде законска одредба во ЗАС и Законот за управна инспекција и Законот за основање на Државна комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен со која ќе се предвиди должност за институциите да ја доставуваат одлуката по која постапиле по одлука на АА и по одлука на ДУИ во рок од 15 дена од приемот на одлуката.</p> <p>Активност 2: Да се направат јавно видливи ефектите од контролните механизми и да се преземат мерки со кои ќе се обезбеди</p>		1 година	Препораката не е спроведена

	<p>ефективност во извршување на второстепени одлуки. Органите да имаат правна можност на следење на извршување на нивните одлуки.</p> <p>Активност 3: АА, ДУИ и ДК за управна постапка и постапка од работен однос во втор степен во Годишните извештаи од своето работење да наведуваат податоци за извршноста на нивните одлуки, односно дали, како и во кој рок е постапено по нивните одлуки.</p> <p>Активност 4: ДУИ да наведе статистички податоци за број на покренати и извршени надзори во постапките за вработување, по чија иницијатива биле покренати, каква одлука е донесена, кои се најчестите утврдени незаконитости кои се утврдени, кои мерки ги изрекол инспекторатот и за кој орган и како е постапено по нивната одлука.</p> <p>Активност 5: Тужбите за покренување на работни спорови, против одлуките на Комисијата да се доставуваат и до Комисијата за да може да констатира дали органот постапил согласно одлуката, односно дали ги отстранил недоследностите или незаконитостите во својата одлука.</p> <p>Активност 6: Редовното судство да доставува податоци до Државната комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос и до ДУИ во однос на покренати работни спорови против нивната одлука, како и за исходот на постапката.</p>			
<p>4.7. ДКСК да обезбеди поголема транспарентност во однос на ставот што го има по одредени прашања кои</p>	<p>Активност 1: Во Законот за спречување на корупција и судир на интереси да се инкорпорира одредба или да се дополни кај надлежноста дека ДКСК ќе даде насоки до</p>			<p>Препораката не е спроведена</p>

<p>нормативно не се доволно прецизни и јасни и јакнење на улогата на ДКСК во однос на градењето на интегритет во институциите кои се дел од јавниот сектор</p>	<p>институциите кои се дел од јавниот сектор за изготвување на План за интегритет во секоја институција.</p> <p>Министерството за правда и ДКСК ќе вршат надзор дали е донесен план за интегритет, објективност и квалитет на планот и степенот на примена на мерките и активностите за подобрување на интегритетот. Оваа препорака произлегува од компаративните решенија, на пример во Законот за Агенција за борба против корупција,³⁸ но и од ЗСКСИ член 17 точка 18 која гласи дека ДКСК има надлежност да презема активности во насока на јакнење на личниот и институционален интегритет.</p> <p>Активност 2: ДКСК да изготви прирачник за изработка на план за интегритет.</p> <p>Активност 3: ДКСК да изготви листа за сите носители на јавни функции. Таксативно да се наведат сите лица кои се сметаат за функционери, со акцент на лицата кои ги именува Владата и прецизирање на постапката за нивно именување.</p> <p>Активност 4: ДКСК да изготви брошура во која ќе се содржани законските поими, акти во однос на кои се одлучува и примери од практиката.</p> <p>Активност 5: Да се наведат критериуми според кои се утврдува судир на интереси при извршување на функција и друга работа.</p> <p>Активност 6: Во Законот за спречување на корупција или Законот за вработените во јавниот сектор да се изврши прецизно</p>			
--	--	--	--	--

³⁸ <http://www.acas.rs/zakoni-i-drugi-propisi/zakoni/o-agenciji-za-borbu-protiv-korupcije/>

	<p>дефинирање на овие поими и за кого се однесуваат, да се прецизира судирот на интереси особено во делот кој се однесува на вршење на две или повеќе јавни функции, од кој орган лицето зема плата, од кој функционален надоместок, таксативно наведување на лицата кои треба да достават анкетен лист до Комисијата за спречување на корупција.</p> <p>Активност 7: Запознавање на одредени лица со свои права и обврски за можност за пријавување во ДКСП по стапување на одредена функција и за настапувањето на судир на интереси при извршување на инкомпатибилни функции.</p>			
4.8. ДКСК да ги зајакне своите капацитети и да се формира посебна организациона единица надлежна за следење и евалуација на препораките од анализите за ризик од корупција. Оваа единица редовно да изготвува извештај за отстранување на ризикот во постапките за вработување во јавниот сектор	<p>Активност 1: Измена во Правилникот за внатрешна организација во ДКСК во кој ќе се додаде нова организациона единица.</p> <p>Активност 2: Измена на Правилникот за систематизација на работни места во ДКСК во кој ќе се предвидат нови работни места и број на извршители во новата организациона единица.</p>	ДКСК	1 година	Препораката не е спроведена
4.9. Зајакната контрола врз транспарентност на институциите односно јавното објавување на документи од постапките за вработување кои се од јавен инетрес	Активност 1 : Агенцијата за слободен пристап до информации од јавен карактер да спроведе мониторинг врз институциите во однос на примената на член 10 од Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер, во кој таксативно се наведуваат документите кои органите треба јавно да ги објавуваат и да ги направат достапни на веб страните на своите институции.	Агенција за слободен пристап до информации од јавен карактер, институции од јавен сектор	6 месеци	Препораката не е спроведена

	<p>Активност 2: Да се утврдат критериуми за тест на штетност и кај сите органи да се провери дали некоја класифицирана информација реално не треба да се објави и врз основа на тоа истите да бидат класифицирани.</p> <p>Активност 3: Во рок од шест месеци Агенција за слободен пристап до информации од јавен карактер да изврши проверка на сите веб страни на институциите, да провери дали се јавно достапни сите документи кои се наведени во член 10 од Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер.</p> <p>Надлежност на Агенцијата Член 30 Агенцијата ги врши следниве работи: води управна постапка и одлучува по жалби против решението со кое имателот на информацијата го одбил или отфрлил барањето за пристап до информации на барателите, се грижи за спроведување на одредбите од овој закон, подготвува и објавува листа на иматели на информации, дава мислења по предлози на закони со кои се уредува слободен пристап до информации.³⁹</p> <p>Активност 4: Доколку се констатира дека институциите ги немаат објавено овие податоци да им се остави рок од 1 месец да ги објават, при повторната контрола доколку документите не се објавени за функционерот и службеното лице да се изрече глоба, доколку и после изречената глоба не се објават податоците да следи одговорност и за функционерот и за службеникот.</p>			
--	--	--	--	--

³⁹ Закон за слободен пристап до информации од јавен карактер, Сл.весник на РСМ бр.101/2019

	<p>Активност 5: да се утврдат критериуми според кои некоја информација може да биде класифицирана</p> <p>Активност 6: Транспарентност на постапката за унапредување и оценување на административните службеници. Секоја од институциите кои се дел од јавниот сектор во рок од 6 месеци да го објави на својата веб страна подзаконскиот акт со кој се уредува постапката за унапредување и подзаконскиот акт со кој се прецизира постапката за оцена на ефект на административните службеници. Во подзаконските акт да се воспостават јасни критериуми за успешност на вработените</p> <p>Активност 7: Транспарентност во огласите: Огласите за пополнување на работните места и за избор на функционери освен во весници да се објавуваат и на веб страната на самата институција, но и на едно место, на пример на веб страната на Агенција за администрација, само да има два таба еден за административните службеници и еден за функционери.</p> <p>Активност 8: Транспарентност на податоци за функционери Колкава е вкупната бројка на функционери, избрани им именувани лица.</p>			
4.10. Доследна примена на член 7 од ЗАС	Активност 1: МИОА да ги зајакне своите капацитети технички и кадровски за доследна примена на членот 7 од ЗАС	МИОА	6 месеци	Препораката не е спроведена
4.11. Враќање на довербата на граѓани во институции	Активност 1: Институции преку јакнење на својата Институции Институциите преку јакнење на нивната транспарентност, респонзивност и одговорност во работењето треба да ја вратат довербата на граѓаните во институциите.			Препораката не е спроведена

	<p>Активност 2: Институциите да се афирмираат во поглед на квалитетот на своето работење, ефикасноста, транспарентноста и одговорноста, како и дека во органите се вработени стручни лица врз основа на критериуми на заслуга.</p> <p>Активност 3: Да се зајакне интегритетот на административниот службеник.</p> <p>Активност 4: Да се зајакне примената на Етичкиот кодекс на административните службеници.</p> <p>Активност 5: Да се афирмираат механизмите со кои ќе се охрабрат вработените и граѓаните да ги пријавуваат незаконитостите во своето работење и во постапката за регрутирање на кадри предвидени во Законот за постапување по претставки и предлози и Законот за укажувачи.</p> <p>Активност која треба да се преземе: Поднесување на претставки до Народниот правобранител, известување на граѓанските организации, сите учесници во постапката за пополнување на работно место на крајот од постапката да дадат свои забелешки на постапката за селекција при вработување, при мобилност, при преземање, при оценување. Кандидатите кои не се избрани задолжително треба да добијат одлука за детално образложение за целата постапка. Самите вработени на својот претпоставен да му даваат предлози за надминување на одредени недоследности.</p> <p>Активност 6: Откако ќе заврши постапката за избор на кандидат, сите кандидати кои учествувале во постапката да пополнат образец за евалуација на постапката во кој ќе</p>			
--	---	--	--	--

	<p>се одговара на прашањата поврзани со фазите од постапката и ќе се овозможи кандидатите да го искажат своето мислење. Друг образец треба да пополнат членовите на Комисија за селекција на кандидати. Образците да се доставуваат до АА, која ќе врши континуирано следење и ќе презема соодветни мерки врз основа на укажувањата дадени во Образците</p> <p>Да се зајакне граѓанскиот активизам за пријавување на недоследности при пополнувањето на работните места и при изборот на функционерите.</p>			
<p>4.12. Оценка на ефектот од новите решенија</p>	<p>Активност 1: Органите во рок од 1 година треба да се задолжат да вршат и оценка како новите решенија се применуваат во практиката и кои се позитивните и негативните искуства од примената. Тоа треба да го прават секои шест месеци и на шест месеци извештајот да го доставуваат до Советот со цел преземање на едни мерки.</p> <p>На пример, Согласно ЗВЈС Член 45 (1) Надзор над спроведување на овој закон врши органот на управата надлежен за работите на државната управа. (2) Инспекциски надзор над спроведувањето на одредбите од овој закон, како и на прописите донесени врз основа на овој закон, за вработените во јавниот сектор од членот 2 став (1) алинеја 1 од овој закон врши Државниот управен инспекторат. (3) Инспекциски надзор над спроведувањето на одредбите од овој закон, како и на прописите донесени врз основа на овој закон, за вработените во јавниот сектор од членот 2 став (1) алинеја 2 од овој закон врши Државниот инспекторат за труд. Па</p>	<p>ДУИ, МИОА</p>	<p>Секоја година</p>	<p>Препораката не е спроведена</p>

	оттука, овие два инспекторати треба во период од една година да ги зајакнат редовните инспекциски надзори во поглед на примената на овие прописи и транспарентно да ги објавуваат податоците, но и да ја известуваат јавноста и одредени констатации, недоследности и проблеми со кои се соочуваат како институција или пак кандидатите за вработување или вработените да ги кажат на седница на Советот за реформа на јавната администрација.			
4.13. Усогласување на легислатива	Активност 1: Да се изврши измена и дополнување на материјалните прописи со новите ЗВЈС, ЗАС или на пример со ЗП. Како пример го посочуваме Законот за објавување на законите и другите прописи и акти во „Службен весник на Република Македонија“ („Службен весник на Република Македонија“ бр. 56/99 и 43/02	Сите институции, МИОА, Владата	1 година	Препораката не е спроведена