



USAID
ОД АМЕРИКАНСКИОТ НАРОД



**TRANSPARENCY
INTERNATIONAL**
MACEDONIA

Мониторинг на имплементацијата на препораките од извештајот за проценка на ранливост од корупција при процедурите за вработување во јавниот сектор

Овој извештај е подготвен во рамките на проектот „Зајакнување на капацитетите на институциите во борбата против корупцијата“, финансиски поддржан од УСАИД во рамките на Проектот за граѓанско учество

април, 2021

Вовед

Во периодот од јануари до март 2021 година спроведен е втор квартален мониторинг над спроведување на препораките од извештајот за проценка од ранливост на корупција при процедурите за вработување во јавниот сектор. 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 шест месеци (три месеци на мониторинг од првиот квартал и три месеци од мониторинг на вториот квартал) 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.

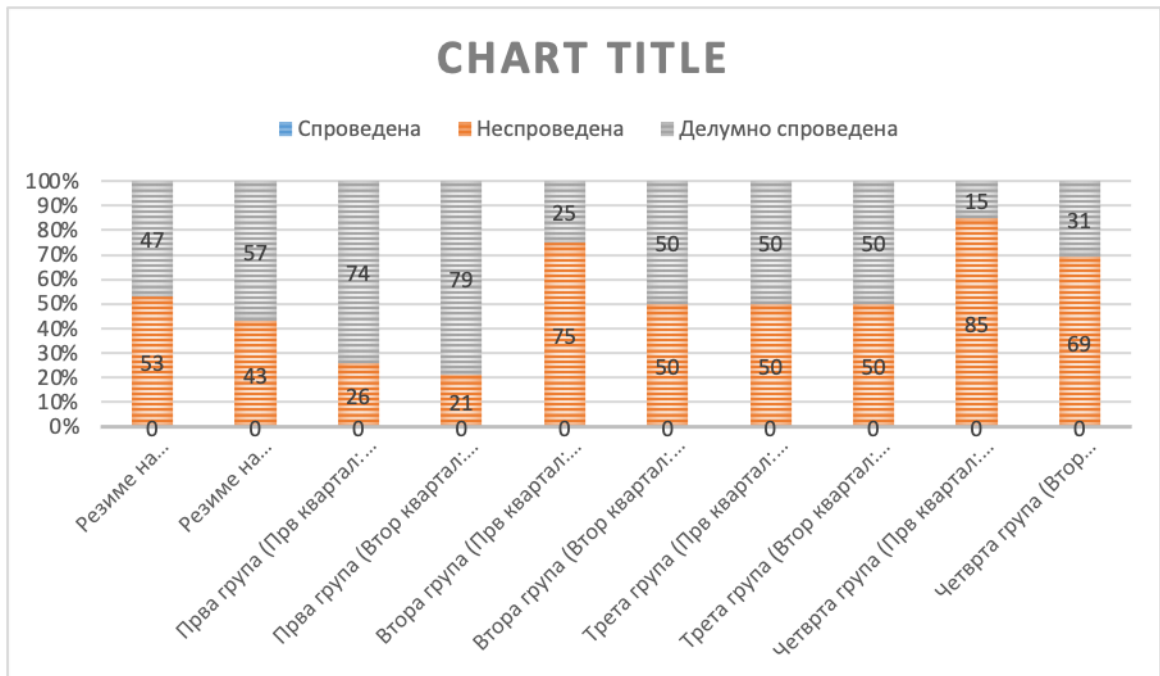
Она што сакаме да го истакнеме е дека во процесот на мониторингот не постои соодветна координаност помеѓу институциите во однос на обезбедување на податоците. Односно, не е утврдено до која институција се доставуваат метеријалите кои се однесуваат на спроведувањето на препораките. Исто така, и системот на интероперабилност, односно Националната платформа за интероперабилност во која се вклучени 32 институции не се користи ефикасно. Заради, подобрување на овој систем на координација и комуникација во Планот за борба против корупција донесен во март 2021 во точка 4 се превидуваат мерки за „Зголемување на употребата за Националната платформа за интероперабилност за потребите на надлежните органи за борба против корупција“.¹ Оттука, и во овој втор квартален Извештај податоците ги обезбедувавме преку собирање на јавно достапните податоци од објавените информации на веб страните на институциите, од податоци кои на наше барање (прашалник) ни ги доставија Министерството за информатичко општество и администрација (МИОА) и Државната комисија за спречување на корупција (ДКСК).

¹ „Акција 2021“ - План за борба против корупција —, https://vlada.mk/sites/default/files/img/plan_za_borba_protiv_korupcija_mk_al_akcija_21.pdf

Резиме за имплементираноста на препораките во вториот квартал



Графикон 1. Имплементација на препораки



Графикон 2: Имплементација на препораките споредбено во првиот и вториот квартал

Она што би сакале да го потенцираме во однос на споредбената анализа за процентуалното исполнување на препораките, е дека, и покрај тоа што процентуалниот износ искажува многу ниско ниво на разлика во исполнување на препораките во првиот и вториот квартал на мониторинг, во некоја група на препораки дури и исто, сепак од анализата на податоците се забележува зголемување на активностите и мерките кои ги преземаат институциите во однос на спроведување на препораките конкретно во вториот квартал на мониторинг. Овие активности се наведени во Табела 2 во која се прикажани преземените мерки. Сето ова, од причина што имаме само три ниво на оценување, а тоа е спроведена, делумно спроведена и неспроведена препорака. Па така, и покрај тоа што во првиот квартал се преземени помал број активности во однос на спроведување на препораките, а во вториот поголем број, ние тоа го забелекуваме како делумно спроведена активност.



Графикон 3. 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



Графикон 4. Имплементација на препораките од втората група: Стручност и компетентност на кадрите во јавната администрација



Графикон 5. Имплементација на препораките од третата група: Препораки за избор и именување на Директори и членови на управни и надзорни одбори



Графикон 6. Имплементација на препораките од четвртата група: Контролни механизми

Од вкупниот број на препораки 57% се спроведени делумно, додека 43% 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 79%.

Во втората и третата група делумно започнало спроведувањето на половина од препораките, додека во четвртата група на препораки нивото на спроведеност е најниско, со 69% на препораки кои не се спроведени и 31% кои се делумно спроведени.

Најголема подобреност во однос на имплементираност има кај четвртата група на препораки, која во овој квартал има подобреност за 15% на спроведување на препораките.

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 пред се Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за административни службеници, Законот за организација и работа на органите на државната управа, Законот за јавни претпријатија, Законот за установи, Закон за плати на вработените во јавниот сектор може да констатираме дека истите сеуште не се донесени, но не се објавени ниту на ЕНЕР. Сепак, од информациите што ги добивме од МИОА се укажува на тоа дека се работи на овие закони, како и на Законот за високи раководни службеници, за кои се планира да бидат донеси во пакет, од причини што тие се меѓусебно поврзани.²

Она што може да го констатираме за овој период за менторирање во однос на имплементирање на препораките од Извештајот е не само дека постои политичка волја за нивно спроведување, туку и дека Владата поинтензивно се залагаше за прифаќање на препораките и преземање активности кои одат во прилог на имплементација на препораките. Ова е видливо и од фактот дека во март 2021 година е донесен План за борба против корупција „Акција 21“, во кој точката 13 се однесува токму на делот од препораките во Извештајот, конкретно оваа точка се однесува на спроведување на првата група на препораки кои се однесуваат на постапки за пополнување на работни места, преку постапка за вработување, постапка за унапредување и мобилност на вработените во јавниот сектор. Во оваа точка 13 од Планот се предвидува дека е неопходно Министерството за информатичко општество и Агенцијата за администрација да изготват План за изменување и дополнување на прописите од областа на административните службеници и вработените во јавниот сектор.

Исто така, во рамките на овој План за борба против корупција во точка 7 се предлагаат и мерки за надминување на детектираните слабости во однос на постапката за именување и одговорност на членовите на управните и надзорните одбори.³ Предложените активности во оваа точка инкорпорираат и спроведување на дел од препораките од Извештајот од Проектот „Проценка на ранливост од корупција во

² Одговор на прашања кои Транспаренс Интернешнл ги достави до МИОА

³ „Акција 2021“ - План за борба против корупција —, https://vlada.mk/sites/default/files/img/plan_za_borba_protiv_korupcija_mk_al_akcija_21.pdf

политиките и постапките за вработување, со посебен фокус на непотизам, кронизам и клиентелизам“ спроведен од страна на Транспаренси Интернешнл – Македонија, во соработка со ДКСК, кои се дадени во трета група на препораки кои се однесуваат на избор и именување на Директори и членови на управни и надзорни одбори.

Како досега преземени активности ги наведуваме:

- донесувањето на Кодексот за етичко однесување за членовите на владата и носителите на јавни функции именувани од страна на Владата;
- објавување на почетокот за изготвување на нов Закон за вработените во јавниот сектор и нов Закон за административни службеници, како и одржаната седница на Советот за реформи во јавната администрација на која е донесен заклучок за засилено спроведување на проект за реорганизација на администрација;
- донесувањето на „Акција 2021“ - План за борба против корупција;
- одржан состанок на работната група за изработка на нов Закон за организација на органите на државна управа.
- заклучок на Влада во однос на транспарентноста на институциите

Она што може да го констатираме во однос на спроведувањето на препораките е дека нивото на спроведување на препораките сеуште е многу ниско, што е очекувано со оглед на краткиот временски период. Сепак, нотирани се и веќе преземените претходни активности, од типот на состаноци, координација и предлагање на мерки за начинот на реализација.

За разлика од мониторингот спроведен за првиот квартал може да констатираме дека веќе се преземаат и конкретни мерки и активности, односно се предлага на засегнатите институции да изготват соодветни акти во кои ќе бидат инкорпорирани препораките дадени во Извештајот од проектот.

Препорака

Надлежните институции треба да продолжат и да се зложат заедно и координирано да работат на делотворно спроведување на препораките и во координирано следење на нивното спроведување.

Во таа насока можат да се создадат работни групи за изнаоѓање на решенија за спроведување на препораките, кои директно и непосредно ќе се преземаат од страна на надлежни чинители, а со тоа и ќе се одразат на квалитетот на работата на јавните органи во сферата на анализираните области.

На тој начин исто така ќе се обезбеди поголемо разбирање за очекуваните промени и организиран пристап во спроведување на препораките, што ќе создаде услови за подобрување на состојбите во сверата на вработувањата.

Тоа како краен ефект може да придонесе кон создавање на ефикасни и ефективни јавни органи и зајакнување на 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.

Во насока на натамошно организирано и ефективно следење на спроведувањето на овие препораки надлежните институции треба да се задолжат навреме да ја известуваат ДКСК за преземените дејствија кои се поврзани со препораките и активностите.

1. Методологија на следење на спроведувањето на препораките

Мониторингот го спроведовме на основа на анализа на јавни извори на податоци како што се:

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.⁴
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.⁵
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.⁶
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.⁷
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.⁸
6. Информации од Државната комисија за спречување на корупција (ДКСК) кои ги добивме како одговор на прашањата поставени од Трансперенци Интернешнл.⁹

⁴ <http://www.slvesnik.com.mk/besplatni-izdaniya.nsp?Year=2020>

⁵ <https://ener.gov.mk/>

⁶ Податоци од Агенција за администрација <http://prijava.aa.mk/#/>

⁷ <https://www.mioa.gov.mk/?q=mk>

⁸ <https://vlada.mk/>

⁹ Одговор на прашања кои Трансперенци Интернешнл го достави до ДКСК

7. Информации од Министерството за информатичко општество и администрација (МИОА), кои ги добивме како одговор на прашањата поставени од Трансперенци Интернешнл.¹⁰
8. Огласи за јавни набавки објавени на веб страната на Електронски систем за јавни набавки.¹¹
9. Соопштенија на веб страни на други институции, а кои се поврзани со спроведување на препораките.

Податоци кои ги бараме

Агенција за администрација
Објавени огласи: вид на образование, број на извршители, плата на вработени (се прави посебна табела за секое звање за секоја институција), број на огласи
Годишен извештај за работењето на Агенцијата – број на огласи, број на вработувања, број на жалби
Билтени – месечни прегледи додека да се објави Извештајот

МИОА
Следење на мерките кои ги презема Министерството
Информации во однос на процесот за донесување на ЗАС, ЗВЈС, ЗОРДУ, ЗВРС
Трансфер листа
Обуки
Контролен механизам во однос на издавање согласност на Правилниците
Состаноци на Советот за реформа на јавната администрација
Годишен извештај од регистрот за вработените во јавниот сектор

Влада
Мерките кои ги презема
Работењето и активностите на Вицепремиерот задолжен за корупција
Избори на директори и членови на управни и надзорни одбори

¹⁰ Одговор на прашања кои Трансперенци Интернешнл го достави до МИОА

¹¹ <https://www.e-nabavki.gov.mk/PublicAccess/home.aspx#/dossie/29c7cced-2ae9-45ee-a424-3722d6f9fd67/14>

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 на функционери не е спроведена. 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, Законот за организација и работа на органи на државната управа и др.

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.¹² Исто така тоа е предвидено во точка 13 од „Акција 21“ - План за борба против корупција- објавен во март 2021. Сепак, истиот сеуште не е донесен.

Во однос на ЗАС, ЗВЈС, Законот за висока раководна служба и Законот за организација и работа на органите на државната управа од страна на МИОА дообивме информација во која не известуваат дека истите се во финална фаза и се очекува во најскоро време да бидат објавени на ЕНЕР.

2. Од анализата на податоците објавени на веб страната на Агенција за администрација, во периодот од јануари- март 2021 година констатираме дека во дел од објавените огласи повторно се воочува дека за одредени работни места во некои од огласите во делот на посебни услови за вработување кој се однесува на видот на образование, 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

¹² https://vlada.mk/sites/default/files/dokumenti/programa-na-vlada-agenda2024-finalno_programa_1.pdf

министерствата, во однос на вработените во самостојните органи и јавните претпријатија каде висината на платата за исто звање е повисока.

3. Од анализата на соопштенијата објавени на веб страната на МИОА, во периодот од јануари- февруари-март 2021 година констатираме дека од страна на МИОА се преземаат некои активности кои се однесуваат на исполнување на препораките, како што е на пример спроведување на ИПА Проектот „Поддршка за државната реорганизација“, во кој една од целите е донесувањето на нов Закон за организација и работа на органите на државната управа.

4. 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, но исто така е донесен и План за борба против корупција Акција 21, во кој конкретно се наведени препораките од Извештајот од Проектот за „Проценка на ранливоста на корупција во постапките за вработување со посебен фокус на непотизмот, клиентелизмот и кронизмот“ и се предлагаат и мерки за нивно прифаќање.

5. Од анализата на податоците објавени на ЕНЕР, заклучуваме дека до сега се нотирани само објавување на соопштенија за почеток на подготовка на предлог-закони. Во претходниот период на мониторинг ги наведовме ЗАС и ЗВЈС. Во мониторингот за овој Извештај, како пример ги наведуваме објавено известување на 31.03.2021 за почеток на процесот за подготовка на [Предлог- Законот за изменување и дополнување на Законот за јавните претпријатија](#), а како временската рамка за изготвување на предлог законот е ставен периодот од 31.03.2021 - 01.05.2021.¹³

На 29.03.2021 и објавено известување за почеток на процесот за подготовка на Предлог на закон за изменување и дополнување на Законот за државен пазарен инспекторат. Овој закон го наведува од причина што одредбите од овој закон се усогласуваат со новиот Закон за инспекциски надзор, а токму една од препораките на Извештајот од нашиот проект беше усогласувањето на легислативата, наведена во четвртата група препораки кои се однесуваат на контролните механизми.

¹³ https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_ann_detail&itemid=EFBQ42VqySVGyBvx/pbgkQ==

6. Од анализата на соопштенијата од други институции констатираме дека постои укажување до институциите, особено на општините на своите веб-страници да ги објават сите документи кои треба да се јавно достапни согласно Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер, што е исто така една од препораките на Извештајот од нашиот проект беше усогласувањето на легислативата, наведена во четвртата група препораки кои се однесуваат на контролните механизми.
7. Од анализата на објавени податоци на страната на Електронскиот систем на јавни набавки констатираме дека и понатаму продолжуваат да се склучуваат Договори со Агенции за привремени вработувања.
8. Од анализа на одговорите добиени од МИОА констатираме дека е во тек процесот на донесување на новите закони од областа на службеничкиот систем, дека обуките сеуште не се на високо нивно на нивна ефикасност, дека трансфер листата за можни преземања многу ретко се користи, дека постојано се издаваат согласности за измени и дополнување на Правилници за систематизација на работни места и дека за добивање согласност на овие правилници институциите не мора да имаат приложено образложение.
9. Од одговорот на прашањата добиени од страна на ДКСК констатираме дека ДКСК веќе презела, но и во иднина планира да преземе дополнителни механизми со кои ќе влијае на зајакнување на интегритетот на институциите, но и дека сеуште немаат формирано посебна организациона единица надлежна за следење и евалуација на препораките од анализите за ризик од корупција.

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. (Види во Табела 2 за спроведување на препораки). 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.

За да извршиме мониторинг над спроведување на препораките од оваа група до МИОА ги доставивме следниве прашања: Дали е во процес, односно дали се преземаат активности за подготовка на нови закони од областа на вработените во јавниот сектор? На пример, дали е изготвен нов ЗАС, ЗВЈС, Закон за плати за вработените во јавниот сектор, Закон за установи, Закон за јавни претпријатија? Доколку да, дали постои работна верзија од овие прописи?

Во одговорот на МИОА се наведува дека во изминатиот период продолжиле активностите за подобрување на правната рамка за јавна служба и управување со човечки ресурси (Законот за административни службеници – ЗАС и Законот за вработените во јавниот сектор- ЗВЈС) во насока на подобрување на системот на работење заснован на начелата за заслуги. Предлог-текстовите на законите за промена и дополнување на ЗАС и ЗВЈС се финализирани и објавени на ЕНЕР во септември 2019 година за јавни консултации. Министерот за информатичко општество и администрација, во октомври 2020 година, формираше работна група задолжена да направи ревизија на предлог законите. Врз основа на ревизијата се одлучи предлог законите кои беа поставени на ЕНЕР да се повлечат, преработат и предложат во форма на нови закони. Истите се во финална фаза и се очекува во најскоро време да бидат објавени на ЕНЕР.

Она што го нотиравме од анализа на огласите, а се однесува за препораката која укажува на несразмерност во платите за вработените во јавниот сектор и за потребата од донесување на Закон за плати во јавниот сектор 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 самостојните органи и јавните претпријатија.

На пример, платата

Како за илустрација:

Звања на административни службеници	Бр. на оглас	Институција	Плата
Раководител на сектор	<u>100/2021</u> Раководител на Филијала	ФПИО на Северна Македонија второ ниво	30.984,00 денари
	<u>96/2021,</u> Раководител на Сектор за превенција и инспекциски надзор на културното наследство - Генерален инспектор	Министерство за култура - управа за заштита на културното наследство	37.631,00 денари
Помошник раководител на сектор	<u>93/2021</u> Помошник раководител на Сектор за општи и правни работи и управување со човечки ресурси	Агенција за примена на јазикот на Р.С. Македонија	33.830,00 денари

	<u>90/2021</u> Помошник раководител на сектор за финансиски прашања	Општина Ресен	32.866,00 денари
	<u>94/2021</u> Помошник раководител на сектор за јавни набавки	Град Скопје	32.887,00 денари
Раководител на одделение	<u>83/2021</u> , Раководител на одделение за финансиски прашања	Општина Старо Нагоричане	29.714,00 денари
	<u>79/2021</u> Раководител на одделение за сметководство и финансова оператива, Сектор за финансии, сметководство и комерција	Јавно претпријатие Комуналец- Битола	23.746,00 денари
	<u>94/2021</u> Раководител на Одделение за	Град Скопје	28.715,00 денари

	заштита и спречување од загадување на водата и почвата, Сектор за заштита на животната средина		
Советник	<u>80/2021</u> , Советник за просторно и урбанистичко планирање, Одделение за урбанизам и заштита на животната средина	Општина Шуто Оризари	27.000,00 денари
	<u>99/2021</u> Советник - сметководител, Одделение за финансиски прашања	Агенција за заштита на личните податоци	26.278,00 денари
	<u>94/2021</u> Советник за спроведување активности од областа на изградба и функционирање на пречистителни станици, Одделение за заштита и спречување од загадување на	Град Скопје	26.278,00 денари

	водата и почвата, Сектор за заштита на животната средина		
	<u>92/2021</u> Советник за општи и нормативно правни работи - Секретар, Одделение за нормативно-правни работи, човечки ресурси и општи работи, Административна служба	Средно училиште на град Скопје „Лазар Танев“	25.817,00 денари
Виш соработник	<u>81/2021</u> Виш соработник за утврдување на такси и надоместоци, Одделение за администрирање на даноци и такси, Сектор за финансиски прашања – економски науки	Општина Желино	24.426,00 денари
	<u>94/2021</u> Виш соработник за прописи, Одделение за норматива, Сектор за правни работи	Град Скопје	24.427,00 денари
	<u>94/2021</u>	Град Скопје	24.427,00 денари

	Виш соработник за аналитика на јавен превоз, Одделение за организација на јавен превоз, Сектор за сообраќај		
Соработник	<u>93/2021</u> Соработник за следење, унапредување и заштита на примената за јазикот што го зборуваат најмалку 20% од граѓаните, Одделение за унапредување на примената на јазикот што го зборуваат најмалку 20% од граѓаните, Сектор за планирање, координација и развој	Агенција за примена на јазикот на Р.С. Македонија	24.291,00 денари
	<u>85/2021</u> Соработник за следење на локалниот економски развој, Одделение за локален економски развој, Сектор за туризам и локален економски разво	Општина Охрид	24.000,00 денари

	<u>94/2021</u> Соработник WEB -Дизајнер, Одделение за развој на информациониот систем на Град Скопје, Сектор за информатички технологии и модернизација	Град Скопје	23.634,00 денари
	<u>101/2021</u> Соработник за утврдување на данок на промет на недвижности, Одделение за финансиски прашања	Општина Лозово	23.634,00 денари
	<u>94/2021</u> Соработник за административна поддршка, Одделение за инспекциски надзор над животната средина во Град Скопје, Сектор - Инспекторат на Градот Скопје	Сектор - Инспекторат на Градот Скопје	23.634,00 денари
	<u>90/2021</u> Соработник за организирање и администрирање на локални	Општина Ресен	23.000,00 денари

	даноци, такси и надоместоци, Одделение за администрирање на даноци, такси и надоместоци, Сектор за финансиски прашања		
	<u>88/2021</u> Соработник за поддршка и развој на локален економски развој, Одделение за урбанизам, комунални дејности, заштита на животната средина и локален економски развој	Општина Чешиново- Облешево	22.500,00 денари
	<u>97/2021</u> Соработник за евиденција на побарувања и обврски, Одделение за правни работи, Сектор за општи и правни работи	Јавно претпријатие за јавни паркиралишта „Паркинзи на Општина Центар“, Скопје	20.021,00 денари
Помлад соработник	<u>94/2021</u> Помлад соработник за	Град Скопје	22.047,00 денари

	утврдување и наплата на такси и други надоместоци, Одделение за утврдување и наплата на комунални такси и други надоместоци, Сектор за даноци на имот и комунални такси		
	<u>94/2021</u> Помлад соработник за канцелариско и архивско работење, Одделение за стручни и стручно - административни работи, Сектор за општи работи	Град Скопје	22.047,00 денари
	<u>86/2021</u> Помлад соработник за внесување и ажурирање на податоци во Информационен систем за управување со човечки ресурси, Одделение за управување со човечки ресурси	Општина Теарце	22.019,00 денари

	<u>90/2021</u> Помлад соработник за следење и поддршка на туризмот, занаетството, малото стопанство и прекугранична соработка, Одделение за локален економски развој и прекугранична соработка, Сектор за урбанизам, комунални работи, локален економски развој и прекугранична соработка	Општина Ресен	20.705,00 денари
	<u>101/2021</u> Помлад соработник за планирање и извршување на буџетот, Одделение за финансиски прашања	Општина Лозово	22.048,00 денари
	<u>84/2021</u> Помлад соработник за информатички работи, Одделение за човечки	ЈЗУ Здравствен дом Крушево	20.410,00 денари

	ресурси, правни, административни и општи работи		
Самостоен референт	<u>103/2021</u> Самостоен референт за плаќања, Одделение за наплата, Сектор за финансиско работење	Јавно претпријатие за јавни паркиралишта „Паркинзи на Општина Центар“, Скопје	22.120,00 денари
	<u>103/2021</u> Самостоен референт - Одговорен благајник, Одделение за сметководство, Сектор за финансиско работење	Јавно претпријатие за јавни паркиралишта „Паркинзи на Општина Центар“, Скопје	20.368,00 денари
	<u>98/2021</u> Самостоен референт - главен администратор (болничко лекување) за матична евиденција на пациенти и наплата, Одделение за сметководство, Сектор за финансиско работење и	ЈЗУ Универзитетска клиника за кардиологија, Скопје	19.910,00 денари

	сметководство		
	<u>95/2021</u> Самостоен референт, Одделение за финансии и сметководство, Сектор за административно-стручна служба	Јавно претпријатие за комунални дејности и благодарумање на природните ресурси „Хигиена“, Лабунисhte	19.500,00 денари
	<u>79/2021</u> Самостоен референт - оператор, Одделение за план и анализа, Сектор за финансии, сметководство и комерција	Јавно претпријатие „Комуналец“, Битола	18.024,00 денари
	<u>94/2021</u> Самостоен референт за геодетски работи, Одделение за подготвителни работи, недвижен имот, постапка за експропријација на недвижности и имотно правни работи, Сектор за планирање и уредумање на просторот	Град Скопје	16.495,00 денари
	<u>94/2021</u>	Град Скопје	<i>16.495,00 денари</i>

	Самостоен референт за техничка документација, Одделение за поддршка на комисиите на Советот на Град Скопје и Кординативното тело на граданачалници, Сектор за поддршка на Советот на Град Скопје		
	<u>90/2021</u> Самостоен референт за спорт, Одделение за јавни дејности, Сектор за правни и општи работи и јавни дејности	Општина Ресен	<i>16.183,00 денари</i>
Виш референт	<u>87/2021</u> Виш референт, благајник - Благајник II, Одделение за финансии и сметководство -	ООУ „Сандо Масев“, Струмица	19.014,00 денари
	<u>83/2021</u> Виш референт - Комунален редар, Одделение за инспекциски работи – инспекторат	Општина Старо Нагоричане	16.572,00 денари

	<u>73/2021</u> Виш референт - сметководител, Административен оддел, Административно помошно техничка служба	ЈОУГД „Димче Мирчев“, Велес	15.702,00 денари
--	--	-----------------------------	------------------

Табела 1: Податоци за висина на плата на административните службеници, Извор: Агенција за администрација, <http://prijava.aa.mk/#/>

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, сепак истите продолжуваат да се применуваат. Извори на информации за овој податок се наоѓаат на веб страната на Електронскиот систем за јавни набавки (<https://www.e-nabavki.gov.mk/>).

Како за илустрација ги наведуваме следниве огласи за јавни набавки:

Број на оглас: 01317/2021, во кој предмет на договорот за јавна набавка се услуги за привремени вработувања за потребите на Општина ..., додека проценетата вредностна овој договор без ДДВ е: 4.661.016,95

Број на оглас: 05152/2021, во кој предмет на договорот за јавна набавка е Набавка -Ангажирање на приватна агенција за вработување, како вид на договорот за јавна набавка се наведува: Услуги, а под категорија на услуга се услуги за привремено вработување (освен услугите кои се однесуваат на договорите за вработување)

Број на оглас: 04957/2021, 24.03.2021 во кој предмет на договорот за јавна набавка се услуги за привремени вработувања.¹⁴

¹⁴ <https://www.e-nabavki.gov.mk/PublicAccess/home.aspx#/dossie/29c7cced-2ae9-45ee-a424-3722d6f9fd67/14>

Број на оглас: 04943/2021¹⁵, од 24.03.2021 во кој предмет на договорот е Ангажирање агенција за привремени вработувања додека проценета вредност на овој договор без ДДВ е: 2.456.564,00

Број на оглас: 04587/2021, од 19.03.2021, во кој предмет на договорот за јавна набавка е набавка на услуги од агенција за привремени вработувања

Број на оглас: 04349/2021, од 16.03.2021, во кој предмет на договорот за јавна набавка е ангажирање на приватна агенција за вработување, заради вршење на привремени вработувања и/или посредување за вработување, а проценета вредност на овој договор без ДДВ е: 864.000,00

Број на оглас: 04265/2021¹⁶ чиј предмет на договор е Услуги за привремени вработувања.

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 секако 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.“¹⁷

Во рамки на активностите за реорганизација и оптимизација на институциите, во МИОА на 02.03.2021 година е одржан првиот состанок на работната група за изработка на нов Закон за организација на органите на државна управа.

¹⁵ <https://www.e-nabavki.gov.mk/PublicAccess/home.aspx#/dossie/a19188ce-d529-45fd-89e5-bd0be82cd717/14>

¹⁶ <https://www.e-nabavki.gov.mk/PublicAccess/home.aspx#/dossie/2ed354b4-8a1b-4c41-9f49-55366d563d4c/1>

¹⁷ https://vlada.mk/sites/default/files/dokumenti/programa-na-vlada-agenda2024-finalno_programa_1.pdf

Според објавеното соопштение на МИОА на состанокот учествувале министерот за информатичко општество и администрација, водачот на ИПА проектот “Поддршка за реорганизација на јавната администрација”, претставници од релевантни институции, граѓански сектори и политички партии. При тоа, се истакнува дека целта на овој процес е модернизирање на администрацијата која ќе биде ефикасна и професионална. На овој состанок, била утврдена и динамиката на активностите во однос на подготовката на новиот закон, при што учесниците имале можност да го разгледаат предлог акцискиот план и првиот нацрт на Законот, како и да разменат мислења во таа насока.¹⁸

На барање на ТИ М од страна на МИОА, во однос на прашањето до коде е процесот за донесување на Законот за организација и работа на органите на државната управа, бевме информирани дека во март 2021 година министерот за информатичко општество и администрација формирал и меѓуресурска работна група со претставници од МИОА, Министерството за финансии (МФ), Министерство за правда (МП), Секретаријатот за законодавство (СЗ), Канцеларија на Преседателот на Владата на Република Северна Македонија (КПВРСМ) и Министерство за политички систем и односи меѓу заедниците (МПСОЗ). При тоа, во одговорот се наведува и дека Законот се работи во проширен состав со претставници од невладин сектор и од политички партии, при што се очекува до крај на мај работната група да ја изработи драфт верзијата на законот која потоа би била објавен на ЕНЕР. Работната група заклучно со март 2021 одржа 3 состаноци.

На прашањето кое го поставивме до МИОА: Колку согласности во периодот од јануари-март МИОА има издадено на Измени и дополнување на Правилници за систематизација на работните места и Правилниците за внатрешна организација, одговорот е дека во овој период МИОА има дадено вкупно 321 согласности на акти за изменување и дополнување на Правилникот за систематизација на работни места.¹⁹ Додека на прашањето: Колку согласности во периодот од јануари-март МИОА има издадено на донесување на нови Правилници за систематизација на работните места и Правилниците за

¹⁸ <https://www.mioa.gov.mk/?q=mk/node/3255>

¹⁹ Вклучително и измените поврзани со Планот за распределување на административните службеници вработени преку програмата К5

внатрешна организација, одговорот е дека се дадено вкупно 18 согласности на нови акти за внатрешна организација и систематизација на работни места.

Во однос на прашањето дали функционира трансфер листата при МИОА и колку често се користи трансфер листата на можни преземања од МИОА, добивме одговор дека во пракса, трансфер листата се користи многу ретко и не е целосно функционална. Исто така, институциите од јавниот сектор не се доволно запознаени за начинот и условите за евидентирање вработен на трансфер - листата.

Во однос на прашањето дали институциите во прилог на барањето за согласност за измени и дополнување на Правилникот за систематизација на работни места доставуваат и образложение за измената, односно дали МИОА презема активности околу стандардизација на правилници за внатрешна организација и систематизација на работни места на локално ниво во однос на бројот и видот на организационите единици, и бројот на извршители и вид на образование, со што би се влијаело 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, како и видот на образование за исти работни места, ни беше даден одговор дека институциите немаат обврска за поднесување на образложение за потребата од промена за секоја измена и дополнување која ја вршат. Секоја промена на актот за внатрешна организација повлекува и образложение за потребата од промена. Додека, промените кои се вршат во актот за систематизација на работни места, треба задолжително да бидат образложени, доколку измените на истиот, повлекуваат и промена на актот за внатрешна организација.

министерството на сите доставени барања за добивање на согласност на нови акти за систематизација, како и на сите доставени барања за согласност на измени и дополнување на Правилникот за систематизација на работни места, определува дали доставеното барање е соодветно на описот на работното место, врз основа на следните критериуми:

- Надлежноста на единиците на локалната самоуправа утврдени во посебен закон;

- Усогласеност со посебен закон, доколку за конкретното работно место има посебен закон во кој е регулиран видот на образование на конкретното работно место (на пример инспекторите);
- Надлежностите на организациската единица определени во главата која се однесува на делокруг на работа на организациските единици во актот за внатрешна организација, во која е систематизирано работното место;
- Доколку се работи за високо образование, како степен на образование, се анализира областа во која е опфатено бараното научно поле, односно вид на образование во Меѓународната франкатијева класификација;
- Анализа на работната цел и работните задачи и обврски на конкретното работно место, односно описот на работното место во делот табеларен приказ на работни места.

Откако детално ќе се изврши анализа на претходно утврдените критериуми, се прифаќа, односно се дава укажување на доставеното барање за нов акт за систематизација, односно промена во делот вид на образование во актот за систематизација на работни места.

Во однос на прашањето дали МИОА презема активности околу стандардизација на правилници за внатрешна организација и систематизација на работни места на локално ниво во однос на бројот и видот на организационите единици, и бројот на извршители и вид на образование, со што би се влијаело 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, како и видот на образование за исти работни места, го добивме следниов одговор:

Во однос на стандардизација на актите за систематизација на работни места, со пренесување на надлежноста на Министерството за информатичко општество и администрација за давање на согласност на актите внатрешна организација и систематизација на работни места, беа изработени урнеци на акти за систематизација по области, кои им помагаат на институциите во процесот на изработка на овие акти. Урнеци на акти за систематизација се изработени и за единиците на локалната самоуправа и од страна на истите се почитуваат. Сепак, ова не подразбира исполнување на препораката затоа што целта на препораката е да се утврдат критериуми за определување на соодветен број на организациони единици и соодветен

број на вработени во институциите, а при тоа да се има предвид оставрување на ефикасно извршување на работните цели и задачи во една институција.

Во однос на прашањето колку од институциите кои се дел од јавниот сектор имаат изготвено функционална анализа од МИОА добивме одговор дека само 345 институции имаат изготвено функционална анализа, од кои 58 институции од државна управа.

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 образование или се наведува преширок вид образование.

Како за илустрација: За Соработник за евиденција на побарувања и обврски, Одделение за правни работи, Сектор за општи и правни работи во видот на образование се наведува правни и политички науки.²⁰ За Соработник за административна поддршка, Одделение за инспекциски надзор над животната средина во вид на образование се бара Одбрана или Туризам и угостителство.²¹ За Комунален инспектор, Одделение за инспекциски работи во делот вид на образованике е наведено само Високо образование.²² За помлад соработник за управување со човечки ресурси, Одделение за управување со човечки ресурси, во делот на в ид на образование се предвидени Правни науки, Организациони науки и управување (менаџмент) или Историја на уметност.²³ За Помлад соработник за сметководствено работење, Одделение за сметководство, Сектор за финансиски прашања се бараат Економски науки, Биологија и Правни науки.²⁴

²⁰ Детали за оглас 97/2021, Институција Јавно претпријатие за јавни паркиралишта паркинзи на Општина Центар Скопје, <http://prijava.aa.mk/#/>

²¹ Детали за оглас 94/2021, Институција Град Скопје, <http://prijava.aa.mk/#/>

²² Детали за оглас 102/2021, Институција Општина Брвеница, <http://prijava.aa.mk/#/>

²³ Јавен оглас број – 106/202, <http://prijava.aa.mk/#/announcementdetails/1506>

²⁴ Јавен оглас број – 42/2021, <https://www.fakulteti.mk/news/25022021/drzhaven-arhiv-na-republika-makedonija-vrabotuva-4-sluzhbenici>

Во однос на прашањето колку обуки се спроведени во овој квартал на мониторирање, од страна на МИОА ни одговорија дека во периодот од 01.јануари-31. март 2021 година се спроведени 21 тематски обуки со вкупно 208 учесници_(на ЛМС системот).

Во март 2021 година е одржан состанок меѓу Претседателот на Заедница на единиците на локалната самоуправа (ЗЕЛС) и заменик претседателот на Владата задолжен за борба против корупција и криминалот, одржлив развој и човечки ресурс. На состанокот им било посочено на општините дека се препорачува да изготват годишна Антикорупциска програма, што би резултирало со воспоставување на ефикасен систем на мерки кои ќе овозможат превенција и борба со корупцијата.²⁵

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, се уште истите не се ставени на веб страната на Електронски национален регистар на прописи на Република Северна Македонија. Исто така, не е донесен ниту Закон за висока раководна служба.²⁶

Во однос на прашањето дали се преземаат активности во однос на донесување на Закон за избор на функционери или високи раководни лица (на пример, за избор на директори) и дали повлечениот Закон за висока раководна служба се планира да се донесе и ког, од страна на МИОА ни беше даден одговор дека со поддршка на СИГМА, во текот на 2019 МИОА изработи предлог-текст на Закон за висока раководна служба (ЗВРС). Со новиот ЗВРС за првпат ќе се направи разграничување меѓу политичкото и професионалното ниво во администрацијата. Со законот се регулира високата раководна служба, општите и посебните компетенции за високите раководни места, Комисијата за висока раководна служба, постапката за избор и пополнување на високите раководни места, правата и обврските на високите раководители, управувањето со

²⁵ Работен состанок за планот за борба против корупцијата 05.03.2021

Мерките од усвоениот План за борба против корупцијата, со посебен акцент на мерките со кои се опфатени општините, беа главна тема на денешниот работен состанок меѓу претседателот на ЗЕЛС и градоначалник на Град Скопје, Петре Шилегов, заменик-претседателот на Владата задолжен за борба против корупцијата и криминалот, одржлив развој и човечки ресурси, Љупчо Николовски и извршната директорка на ЗЕЛС, Душица Перишиќ.
https://skopje.gov.mk/mk/vesti/2019/05032021_raboten_sotank_plan_borbaprotivkorupcija/

²⁶ <https://www.slobodenpecat.mk/mioa-go-vrati-nazad-predlog-zakonot-za-visoka-rakovodna-sluzhba-na-manchevski/>

учинокот на високите раководители, одговорноста, стручното усовршување и професионален напредок, разрешувањето и престанот на мандатот, како и други прашања поврзани со високата раководна служба. Имајќи ја во предвид меѓусебната поврзаноста на ЗАС, ЗВЈС и ЗВРС, и потребата на нивното меѓусебно усогласување, во однос на опфатот на високите раководители и на раководителите кои сега се во опфатот на ЗАС, министерството го повлече законот на доработка и усогласување со новите ЗАС и ЗВЈС. ЗВРС, кој се повлече од собраниска постапка заради меѓусебно усогласување со новите ЗАС и ЗВЈС се очекува во јуни 2021 година да биде во владина постапка, како дел од пакетот закони на МИОА, во кој се опфатени токму ЗАС, ЗВЈС и ЗВРС.

Во однос на оваа препораките од оваа група би ги истакнале предложените мерки од страна на Владата наведени во Акција 21 – План за борба против корупција од март 2021 година.²⁷ Имено, во точка седум од овој план се наведени детектираните слабости во однос на управните и надзорните одбори, кои воедно се наведени и во Финалниот извештај на Проектот на ТИМ. Во рамки на оваа точка се наведува дека во иднина ќе се работи за намалување на бројот на членови на управните одбори – на максимум 5 члена, ќе се отврдат прецизни услови за именување на членови на управни и надзорни одбори и за нивната одговорност, ќе се бара посебен вид на образование во согласност на дејноста на органот каде се именуваат, воедно ќе се уреди и постапката за избор.

Г. Во однос на четвртата група на препораки кои се однесуваат на контролните механизми (вкупно 13), во однос на препораката која се однесува на потребата во ДКС да се формира посебна организациона единица надлежна за следење и евалуација на препораките од анализите за ризик од корупција, на поставено прашање до ДКСК дали во рамките на ДКСК до овој период е формирана таква организациона единица, добивме одговор дека сеуште не е формирана, но не известија дека е формирано е Одделение за антикорупциска проверка на легислативата.²⁸

Во однос на прашањето кое го поставивме до ДКСК, кои мерки ги презема ДКСК за јакнење на интегритетот на институциите, го добивме следниов одговор:

²⁷ „Акција 2021“ - План за борба против корупција –, https://vlada.mk/sites/default/files/img/plan_za_borba_protiv_korupcija_mk_al_acija_21.pdf

²⁸ Одговор на прашања од ДКСК

Во рамки на обезбедена поддршка од ЕУ – ИПА 2 Транспарентност и одговорност, изготвен е концепт на интегритет. Истиот е објавен на веб страната на ДКСК.²⁹ Како следни чекори се планира изготвување на Декларација за интегритет, Насоки за спроведување на елементите на интегритетот и Методологија за нивно следење. Врз основа на Методологијата за следење, во рамките на истиот проект ќе се изработи софтверско решение за обезбедување на податоци и следење на спроведувањето на системот на интегритет во институциите. Паралелно со ова, се планира изработување на низа водичи, прирачници за имплементација на елементите на интегритет.

Најпрво, се планира системот на интегритет да се пилотира во неколку институции избрани од клучните сектори од Националната Стратегија 2021-2025 и по спроведена дискусија / округла маса со релевантни органи. Анализата со препораките и заклучоците од спроведеното пилотирање потоа ќе се применат и во останатите институции во државата, при имплементација на системот на интегритет.

Паралелно со овој процес, со поддршка на ОБСЕ мисијата во Скопје, развиена е Политика на интегритет специфична на локалната самоуправа и насоки за имплементирање на елементите на интегритет на локално ниво. Во 2021 година се планира да се спроведат обуки на одреден број општини и соодветно неколку од нив да се поддржат во имплементација на елементите.

Во рамките на ИПА 2 –Транспарентност и одговорност, донесена е Комуникациска Стратегија “Кампања за интегритет”, врз основа на која во фаза на обезбедување е компанија која ќе ја спроведува кампањата за подигање на јавната свест и ќе биде фокусирана во 3 столба:

- Првиот столб се однесува на активности во кампањите кои ги опфаќаат истовремено корисниците на Државната комисија за спречување на корупција и Агенцијата за заштита на правото за слободен пристап до информации од јавен карактер.
- Вториот столб ги опфаќа активностите што ги води Државната комисија за спречување на корупција.

²⁹ (<https://dksk.mk/%d0%b8%d0%bd%d1%82%d0%b5%d0%b3%d1%80%d0%b8%d1%82%d0%b5%d1%82-2/>).

- Третиот столб ги опфаќа активностите што ги води Агенцијата за заштита на правото за слободен пристап до информации од јавен карактер.

Како еден од клучните компоненти на Системот на интегритет, е изработен документ Насоки за проценка на ризикот од институционална корупција во Република Северна Македонија. Истиот е објавен на веб страната на ДКСК (https://dksk.mk/wp-content/uploads/2021/02/ProTRACCO-Guidelines-for-institutional-CRA_%D0%9C%D0%9A.pdf) и споделен до Секторот за јавна внатрешна финансиска контрола во Министерството за финансии како надлежно министерство за следење и проценка на ризиците.

Имено, Методологијата треба да им послужи на вработените во Државната комисија за спречување на корупцијата (ДКСК) и другите јавни институции во Северна Македонија да вршат самопроценка на својата институција. Ова дополнително ќе ѝ помогне на ДКСК да идентификува и имплементира ефикасни препораки и да даде насоки за сите други институции во јавниот сектор и нивните вработени и да им помогне во идентификувањето и управувањето со ризиците од корупција и другото неетичко однесување. Проценката на ризик од институционална корупција (ЦРА) или како што уште се нарекува управување со ризикот од корупција (ЦРМ) не е ништо друго освен процес за управување со корупција кој веќе се применува во Република Северна Македонија при што, меѓу сите други (финансиски) ризици, институцијата спроведува самопроценка и се обидува да ги идентификува ризиците од корупција, т.е. факторите кои можат да придонесат кон корупција. Целите на проценката на ризик од институционална корупција се исти со целите за управување со ризикот, и тоа:

1. Воспоставување регистар на ризици кој ќе ги идентификува и рангира сите поважни ризици од корупција со кои се соочува институцијата;
2. Рангирање на сите ризици во смисла на веројатност од нивно случување и очекувано влијание;
3. Определување јавни улоги и задачи за управување со ризик; и
4. Зголемување на свеста за принципите и бенефитите од процесот на управување со ризик и зголемување на посветеноста кај вработените во однос на принципите за контрола на ризикот.

За спроведување на Методологијата спроведена е онлине обука за ДКСК и Агенцијата за слободен пристап на информации од јавен карактер. Останатите институции ќе бидат опфатени како дел од обуката за спроведување на системот

на интегритет во рамките на нивните институции. Најнапред за пилот институциите, а потоа и за сите останати. Локалната самоуправа ќе биде опфатена со обуките кои ќе се реализираат во соработка со ОБСЕ Мисијата во Скопје во текот на 2021 година.

Во рамки на проектот ИПА 2 - Промовирање на транспарентност и одговорност на јавната администрација во Северна Македонија, финансиран од ЕУ, се изработи документ Секторска проценка на ризик по интегритет и корупција (СПРИК). За успешно спроведување на истиот се одржа онлајн презентација и обука.

Во однос на препораката која се однесува на зајакната контрола врз транспарентност на институциите односно јавно објавување на документите, на седница на Владата е заклучено дека „Владата им препорачува на општините, Градот Скопје и општините во Градот Скопје, како и на имателите на информации основани од нив во рок од 30 дена на своите веб-страници да ги објават документите и информациите кои се предвидени во членот 10 од Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер. Дополнително, Владата ги информира општините, како и имателите на информации основани од нив, дека реализацијата на сите нови капитални проекти за 2021 за локален развој од централниот Буџет, капиталните инвестиции за локален развој од ТАВ програмата, потоа проектите за локален развој од програмите на Светска банка и од Европската инвестициска банка, како и програмите за енергетска ефикасност наменети за единиците на локалната самоуправа ќе бидат условени од целосното спроведување на препораките согласно владините политики за транспарентност и согласно обврските од Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер.“³⁰

Во март 2021 година е одржан состанок меѓу Претседателот на Заедница на единиците на локалната самоуправа (ЗЕЛС) и заменик претседателот на Владата задолжен за борба против корупција и криминалот, одржлив развој и човечки ресурс. На состанокот во однос на мерките со кои ќе се подигне нивото на транспарентност и отчетност на локалната самоуправа, се разговарало и за имплементација на задолжението од Владата, со кое сите министерства и органи, но и сите општини и општини во Градот Скопје, имаат рок од 30 дена да ги објават на своите веб-страници сите информации, однос но

³⁰ <https://vlada.mk/node/23447>

22 документи, како услов за да ги добијат средствата кои им следуваат од централниот буџет. При тоа, врз основа на евалуација спроведена од Владината група, се констатираше дека дел од општините веќе имаат постапено, но има и општини со ниско ниво на исполнетост на оваа препорака.³¹

Табели со препораки и спроведен 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 I 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	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

³¹ Работен состанок за планот за борба против корупцијата, 05.03.2021, <https://vlada.mk/node/24465>, https://skopje.gov.mk/mk/vesti/2019/05032021_raboten_sotanok_plan_borbaprotivkorupcija/

	искуство во струка. Види текст со објаснување.			<p>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 „Акција 21“ План за борба против корупција донесен во март 2021 е наведено дека МИОА и АА како најсасегнат институции во однос на оваа проблематика треба да изготват План со кој ќе се определи начинот на имплементација на препораките во соодветни акти.</p>
1.2. Во огласот да се наведат сите потребни документи кои треба да ги поднесе кандидатот кои му носат определени бодови при селекцијата	<p>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.</p> <p>Активност 2: Член 36 од ЗАС зборот „може,, да се замени со зборот „треба,,.</p>	МИОА, АА, надлежна институција	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>

				<p>закон за административни службеници.</p> <p>Во „Акција 21“ План за борба против корупција донесен во март 2021 е наведено дека МИОА и АА како најсасегнат институции во однос на оваа проблематика треба да изготват План со кој ќе се определи начинот на имплементација на препораките во соодветни акти.</p> <p>Се работи на донесување на нови законски решенија, кои според одговорот од МИОСА треба во најскоро време да бидат објавени на ЕНЕР</p>
1.3. Проверка на веродостојност на докази да се врши во прва фаза	<p>Активност 1: Промена на член 38 од ЗАС</p> <p>Активност 2: Промена на член 42 од ЗАС</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>

				Во „Акција 21“ План за борба против корупција донесен во март 2021 е наведено дека МИОА и АА како најсасегнат институции во однос на оваа проблематика треба да изготват План со кој ќе се определи начинот на имплементација на препораките во соодветни акти.
1.4. Да се усогласат ЗАС и ЗВЈС околку одлуката за отфрлање на пријавата на кандидатот како неуредна	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.	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. Во „Акција 21“ План за борба против корупција донесен во март 2021 е наведено дека МИОА и АА како најсасегнат институции во однос на оваа проблематика треба да изготват План со кој ќе се определи начинот на

				имплементација на препораките во соодветни акти.
1.5. Да се намали дискрецијата и да се утврдат јасни критериуми за распишување на интересен оглас.	<p>Активност 1: Да се дополни член 48 од ЗАС во став 3.</p> <p>Активност 2: Откако ќе се измени ЗАС (член 48) да се изврши усогласување со материјалните прописи во кои се содржани одредби за интересен 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 интересен оглас.</p> <p>Активност 3: Да се изготви Образец со мерливи критериуми и за секој критериум посебно да се предвидат бодови.</p> <p>Активност 4: Унапредувањето би требало да се одвива јавно и со претходно оценување на самите вработени во секторот каде што се врши 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>	Влада МИОА, АА, институција која распишува оглас Министерство за финансии	2 години	<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 „Акција 21“ План за борба против корупција донесен во март 2021 е наведено дека МИОА и АА како најсасегнат институции во однос на оваа проблематика треба да изготват План со кој ќе се определи начинот на имплементација на препораките во соодветни акти.</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</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>

				закон за административни службеници.
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.	Активност 1: Да се измени и дополни член 94-а од ЗАС во кој е уреден надоместокот за успешност во работењето ³² Активност 2: Да се дополни одредбата со додавање или друг вид на награда или признание или давање на три слободни работни дена. Активност 3: Наградувањето да биде обврска за институциите, а видот на наградата да биде или финансиски средства, или признание или платено стручно усовршување.	МИОА, институции кои се дел од јавниот 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 процесот на подготовка на предлог закон за административни службеници.
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	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	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

³² 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.

	<p>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>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 систематизација на работните места само на основа на детално дадено образложение</p>	<p>Активност 1: Измена на Законот за вработените во јавниот сектор со ограничување на измени на Правилниците.</p> <p>Активност 2: Во ЗВЈС да се воведат забрана за МИОА да дава согласност за измена на правилник доколку институцијата не изготвила функционална анализа член 17 став 4 во ЗВЈС.</p> <p>Активност 3: Во ЗВЈС да се воведат забрана за МИОА да дава согласност за измена на правилник доколку со измената не е приложено и детално образложение за потребата од измени.</p> <p>Активност 4: Надлежноста за давање на согласност на актите за внатрешна организација и систематизација да се додели на АА како самостоен државен орган.</p>	<p>МИОА</p>	<p>1 година</p>	<p>Препораката не е спроведена</p> <p>Како за илустрација: Во периодот од јануари – март 2021 година, Министерството за информатичко општество и администрација има дадено вкупно 321 согласности на акти за изменување и дополнување на Правилникот за систематизација на работни места.³³</p>

³³ Вклучително и измените поврзани со Планот за распределување на административните службеници вработени преку програмата К5

<p>1.10. Стандардизација на правилници за внатрешна организација и систематизација на работни места на локално ниво</p>	<p>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.</p>	<p>МИОА</p>	<p>1 година</p>	<p>Препораката не е спроведена</p>
<p>1.11. Да се изврши институционална реорганизација и оптимизација на јавниот сектор</p>	<p>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 надлежност заради утврдување на преклопување</p>	<p>МИОА и сите институции кои се дел од јавниот сектор</p>	<p>1 година</p>	<p>Делумно спроведена препорака Активност што е преземена: Скопје, 10 декември 2020 Министерот за информатичко општество и администрација Јетон Шакири 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 насока на реорганизација на јавната администрација и дигитализација, што се</p>

	<p>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>финансирани преку ИПА проектите.³⁴</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 администрација³⁵³⁶</p> <p>Предвидено е и во Програма за работа на Владата на РСМ за периодот 2020-2024</p> <p>Во рамки на активностите за реорганизација и оптимизација</p>
--	--	--	--	---

³⁴ <https://www.mioa.gov.mk/?q=mk/node/3205o>

³⁵ <https://www.mioa.gov.mk/?q=mk/node/3194>

³⁶ https://mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/rja/zapisnik_secija_8ma_sednica.pdf,
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>на институциите, во МИОА на 02.03.2021 година е одржан првиот состанок на работната група за изработка на нов Закон за организација на органите на државна управа. На овој состанок, била утврдена и динамиката на активностите во однос на подготовката на новиот закон, при што учесниците имале можност да го разгледаат предлог акцискиот план и првиот нацрт на Законот, како и да разменат мислења во таа насока.³⁷</p> <p>На барање на Транспаренси интернешнл од страна на МИОА, во однос на прашањето до коде е процесот за донесување на Законот за организација и работа на органите на државната управа, бевме информирани дека во март 2021 година министерот за информатичко општество и администрација формирал и</p>
--	--	--	--	--

³⁷ <https://www.mioa.gov.mk/?q=mk/node/3255>

				<p>меѓуресурска работна група со претставници од МИОА, Министерството за финансии (МФ), Министерство за правда (МП), Секретаријатот за законодавство (СЗ), Канцеларија на Преседателот на Владата на Република Северна Македонија (КПВРСМ) и Министерство за политички систем и односи меѓу заедниците (МПСОЗ). При тоа, во одговорот се наведува и дека Законот се работи во проширен состав со претставници од невладин сектор и од политички партии, при што се очекува до крај на мај работната група да ја изработи драфт верзијата на законот која потоа би била објавен на ЕНЕР.</p>
<p>1.12. Ограничување на вработување на определено време преку Агенција за привремени вработувања</p>	<p>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 14 и 15 кои се однесуваат на привремени вработувања.</p> <p>Активност 2: Одредбата од законот треба да се</p>	МИОА	1 година	<p>Препораката не е спроведена</p> <p>Укажување:</p> <p>На веб страната на Електронски систем за јавни набавки (https://www.e-nabavki.gov.mk/) во овој период на мониторирање со објавуваат огласи за јавни набавки</p>

	<p>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>каде како предмет на договорот се наведуваат услуги за привремени вработувања</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</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</p>

особено за огласите за кои се бара вработување на кандидат со припадност на заедница				известување за почеток на процесот на подготовка на предлог закон за административни службеници.
1.14. Измена на ЗАС и оставање можност органот да избира помеѓу двата прворанжирани 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 безбеди 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 интервјето 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.	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.

	Активност 4. Измена во ЗАС и подзаконски акти.			
1.16. Стандардизирање на постапката за оценување на ефектот на вработените во институциите	<p>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.</p> <p>Активност 2: Менување на постапката за оценување со идентификување на објективни критериуми за резултатите од работата и личните 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.³⁸ Може да се</p>	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 процесот на подготовка на предлог закон за административни службеници.

³⁸ 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%

	земе како пример Критериуми за успешност од Законот за инспекциски надзор.			
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 материјалните прописи за основање на самостојните органи и регулаторни тела и во јавните претпријатија</p>	МИОА и др.	1 година	<p>Делумно спроведена</p> <p>Преземена активност во Акција 21-План за борна против корупција, објавен во март 2021</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: За Самостоен референт во Град Скопје е предвидена плата од 16.495,00 денари, за самостоен референт во едно Јавно претпријатие 19.500,00 денари, за самостоен референт во друго јавно претпријатие 22.120,00 денари, за самостоен референт во друго јавно претпријатие 18.024,00 денари.</p> <p>За Раководител на одделение за</p>

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.

				финансиски прашања во општина е предвидена плата од 29.714,00 денари, а за Раководител на одделение за сметководство и финансова оператива, Сектор за финансии, сметководство и комерција во Јавно претпријатие плата во износ од 23.746,00 денари. Види податок во Табела 1
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 можни преземања.	МИОА, АА	1 Година	Активноста не е спроведена Во „Акција 21“ План за борба против корупција донесен во март 2021 е наведено дека МИОА и АА како најсасегнат институции во однос на оваа проблематика треба да изготват План со кој ќе се

	<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>определи начинот на имплементација на препораките во соодветни акти.</p> <p>Во одговорот на МИОА се наведува дека во пракса, трансфер листата се користи многу ретко и не е целосно функционална. Исто така, институциите од јавниот сектор не се доволно запознаени за начинот и условите за евидентирање вработен на трансфер - листата.</p> <p>Од информациите преземени од страната на МИОА може да се констатира дека трансфер листата на можни преземања не е редовно ажурирана</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				
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</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</p>

	<p>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> <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>процесот на подготовка на предлог закон за административни службеници.</p>
<p>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</p>	<p>АА, надлежни институции</p>	<p>1 година</p>	<p>Не е спроведена</p>

	<p>членовите на овие комисии 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>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 комисии, 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</p>			
--	---	--	--	--

	за тоа е констатирано влијание на член од комисијата да се покрене постапка за одговорност на членот на Комисијата.			
2.3. Задолжително спроведување на обуки за административни службеници	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. 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.	МИОА, Академија за стручно усовршување, надлежни институции	6 месеци	Делумно спроведена Во одговорот од страна на МИОА се наведува дека во периодот периодот 01.јануари-31. март 2021 година се спроведени 21 тематски обуки со вкупно 208 учесници_(на ЛМС системот).
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	Рок	Мониторинг
-----------	-----------	----------	-----	------------

		институции		
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	<p>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</p> <p>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</p> <p>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 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</p>	Владата, МИОА	1 година	<p>Делумно спроведена</p> <p>Активност:</p> <p>Во одговорот добиен од страна на Министерството за информатичко општество и администрација се наведува дека, имајќи ја во предвид меѓусебната поврзаноста на ЗАС, ЗВЈС и ЗВРС, и потребата на нивното меѓусебно усогласување, во однос на опфатот на високите раководители и на раководителите кои сега се во опфатот на ЗАС, министерството го повлече законот на доработка и усогласување со новите ЗАС и ЗВЈС.</p> <p>Во „Акција 21“ План за борба против корупција донесен во март 2021 е наведено дека во следниов период ќе се работи на отстранување на детектираните слабости</p>

	<p>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 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,</p>			
--	--	--	--	--

	<p>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</p> <p>Измена и дополнување на ЗЈП</p> <p>Измена во Закон за установа</p> <p>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</p>			
--	---	--	--	--

	<p>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</p> <p>Формирање на посебна Комисија при Владата на РСМ</p> <p>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 плата или да се определува согласно број на предмети за кои одлучувале.</p>			
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</p>	МИОА, Влада, Собранието на РСМ	1 година	<p>Препораката не е спроведена</p> <p>Од страна на МИОА не информираат дека имајќи ја во предвид меѓусебната поврзаност на ЗАС, ЗВЈС и ЗВРС, и потребата на нивното меѓусебно усогласување, во однос на опфатот на високите раководители и на раководителите кои сега се во опфатот на ЗАС, министерството го повлече законот на доработка и усогласување со новите ЗАС и ЗВЈС.</p>

	на носители на јавни функции			
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 ЗП за разрешување на Директор</p> <p>Член 24 -а од ЗП 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 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</p>	МИОА, Владата	1 година	Препораката не е спроведена

	<p>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 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.</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>

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</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>внатрешна организација и систематизација да се додели на АА како самостоен државен орган, кој ќе биде овластен за давање на согласност на овие акти 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</p>			
--	---	--	--	--

	<p>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 станува збор за објавување на прв оглас во годината. Оваа одредба да се стави во ЗАС.</p>			
<p>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</p>	<p>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</p> <p>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</p>	<p>МИОА, АА</p>	<p>6 месеци</p>	<p>Првата активност е реализирана Советот за реформа на јавната администрација одржа состанок на 16.12.2020 година⁴⁰, додека предходниот состанок е одржан на 16.12.2019 година⁴¹</p>

⁴⁰ https://mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/rja/dneven_red_srja_8ma_sednica.pdf

⁴¹ 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>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 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</p>			
--	---	--	--	--

	<p>други релевантни и засегнати чинители.³⁹</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.</p> <p>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 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>			
4.3. Усогласување на постапката за согласност на годишните планови за вработување	Активност 1: Секоја од институциите да изготви анализа на обемот на работните задачи, видот на задачите, големина на територија, бројот на	Институции кои се дел од јавниот сектор	1 година	Препораката не е спроведена

³⁹ https://www.mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/strategies/srja_2018-2022_20022018_mk.pdf

	<p>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. 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 јавните претпријатија основани од единиците на локалната самоуправа.</p> <p>Активност 3: Да се дополни одредбата со додавање дека за измената е потребно претходно</p>			
--	---	--	--	--

	детално образложение.			
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. 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	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.			Препораката не е спроведена
4.6. Зајакнување на ефектите од примена на контролните механизми	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.		1 година	Препораката не е спроведена

	<p>Активност 2: Да се направат јавно видливи ефектите од контролните механизми и да се преземат мерки со кои ќе се обезбеди 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>			
--	--	--	--	--

	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.			
4.7. ДКСК да обезбеди поголема транспарентност во однос на ставот што го има по одредени прашања кои 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	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 институциите кои се дел од јавниот сектор за изготвување на План за интегритет во секоја институција. 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, ⁴² 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.			Делумно спроведена Во Акција 2021 План за борба против корупција, во точка осум е укажано на потребата од измени на Законот за спречување на корупција и судир на интереси и се наведени и дадената препорака и активностите кои се наведени во Извештајот од Проектот ДКСК веќе презема бројни активности во врска со донесување на соодветни акти за јакнење на интегритетот на институциите (наведени погоре во извештајот согласно одговорот кој го добивме од ДКС)

⁴² <http://www.acas.rs/zakoni-i-drugi-propisi/zakoni/o-agenciji-za-borbu-protiv-korupcije/>

	<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 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</p>			
--	--	--	--	--

	во ДКСП по стапување на одредена функција и за настапувањето на судир на интереси при извршување на инкомпатибилни функции.			
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	Активност 1: Измена во Правилникот за внатрешна организација во ДКСК во кој ќе се додаде нова организациона единица. 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.	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. 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.	Агенција за слободен пристап до информации од јавен карактер, институции од јавен сектор	6 месеци	Делумно спроведена Донесена одлука на Влада донела заклучок со кој се задолжуваат министерствата, органите во состав на министерствата, самостојните органи на државната управа, самостојните државни органи кои одговараат пред Владата, јавните претпријатија основани од страна на Владата, акционерските друштва во државна сопственост, како и другите иматели на информации кои одговараат пред Владата, во рок од 30 дена од усвојувањето на оваа информација на своите веб-страници да ги објават документите и информациите наведени во членот 10 од Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер.

	<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.⁴³</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</p>			
--	---	--	--	--

⁴³ Закон за слободен пристап до информации од јавен карактер, Сл.весник на РСМ бр.101/2019

	<p>одговорност и за функционерот и за службеникот.</p> <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.</p> <p>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. Браќање на довербата на граѓани во институции	<p>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.</p> <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</p>			Препораката не е спроведена

	<p>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.</p> <p>Кандидатите кои не се избрани задолжително треба да добијат одлука за детално образложение за целата постапка.</p> <p>Самите вработени на својот претпоставен да му даваат предлози за надминување на одредени недоследности.</p> <p>Активност б: Откако ќе заврши постапката за избор на кандидат, сите кандидати кои учествувале во постапката да пополнат образец за евалуација на постапката во кој ќе 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 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</p>	<p>ДУИ, МИОА</p>	<p>Секоја година</p>	<p>Препораката не е спроведена</p>
---	--	------------------	----------------------	------------------------------------

		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	на	Активност 1: Да се изврши измена и дополнување на материјалните прописи со новите ЗВЈС, ЗАС или на пример со ЗЛП. 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