



USAID
ОД АМЕРИКАНСКИОТ НАРОД



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

ТРЕТ КВАРТАЛЕН ИЗВЕШТАЈ
За периодот април – јуни 2021 година

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

јули, 2021

Содржина

Вовед	2
1. Резиме за имплементирано од препораките во третиот квартал.....	3
2. Заклучок.....	7
3. Методологија на следење на спроведувањето на препораките.....	14
4. Анализа на наодите.....	16
5. Оценка на спроведувањето на препораките.....	29
6. Табели со препораки и спроведен мониторинг.....	49

Вовед

Во периодот од април до јуни 2021 година спроведен е мониторинг над спроведување на препораките од **Извештајот за проценка од ранливост на корупција при процедурите за вработување во јавниот сектор**. Во овој Извештај од третиот квартален миниторинг содржи информации засновани на следење на активностите кои надлежните институции ги преземаа, а кои се однесуваат или може да влијаат на спроведувањето на препораките.

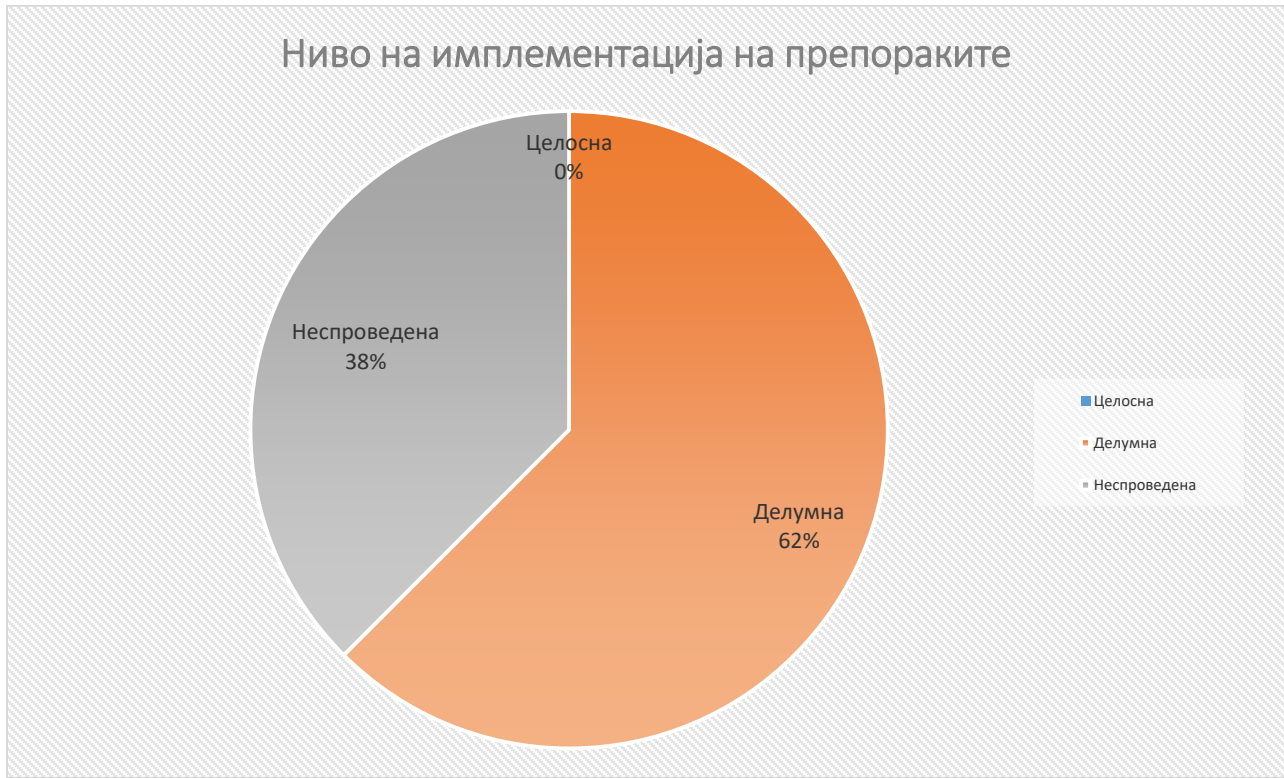
Имено, според методологијата предвидено е мониторингот да се спроведува во квартално за период од една година од моментот на објавување на Извештајот во септември 2020 година, при што мониторингот се врши квартално, односно на секои три месеци. Овој период од една година, во препораките од Извештајот е исто така предвиден како рок во кој треба да бидат имплементирани дадените препораки, со конкретни активности.

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.

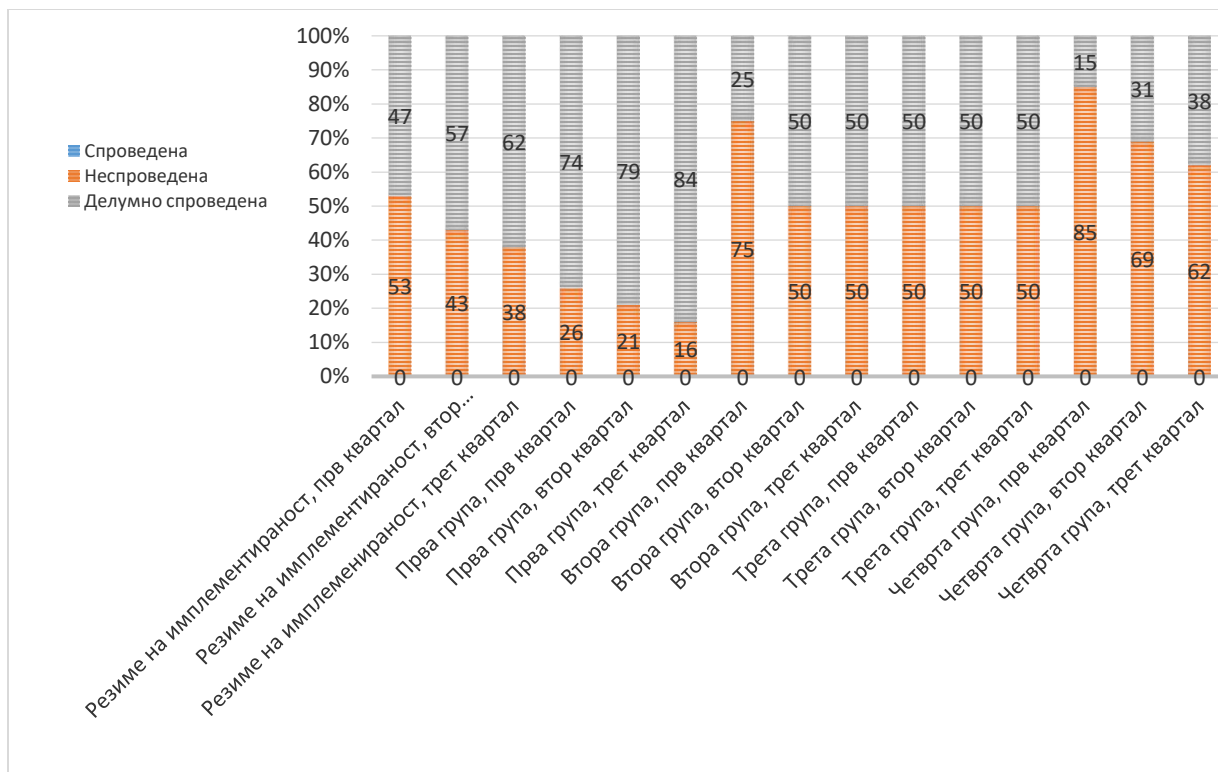
Она што сакаме да го истакнеме е дека во процесот на мониторингот не постои соодветна координираност помеѓу институциите во однос на следење на спроведувањето на препораките и обезбедување на податоците. Односно, не е утврдено до која институција се доставуваат материјалите кои се однесуваат на спроведувањето на препораките. Оттука, и во овој трет квартален Извештај податоците ги обезбедуваме преку собирање на јавно достапните податоци од објавените информации на веб страните на институциите.

Од таа причина како главна препорака од овој Мониторинг е потребата од координација на сите институции во однос на спроведување на препораките и известување до ДКСК за сите преземени активности, со цел мониторингот на последниот квартал да биде сеопфатен и да се согледаат предизвиците со кои се соочуваат институциите при спроведување на препораките и резултатите кои ги оствариле.

1. Резиме за имплементирано од препораките во третиот квартал



Графикон 1. Имплементација на препораки



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

Споредбено од мониторингот во претходните два квартали, процентот не е во голем пораст од причина што во табелата за мониторинг со нотира на знаката: целосно спроведена, делумно спроведена и не спроведена препорака. Тоа подразбира, дека доколку во периодот на мониторинг се преземени само одредени активности, но препораката не е целосно реализирана, тоа се бележи како делумно спроведена активности

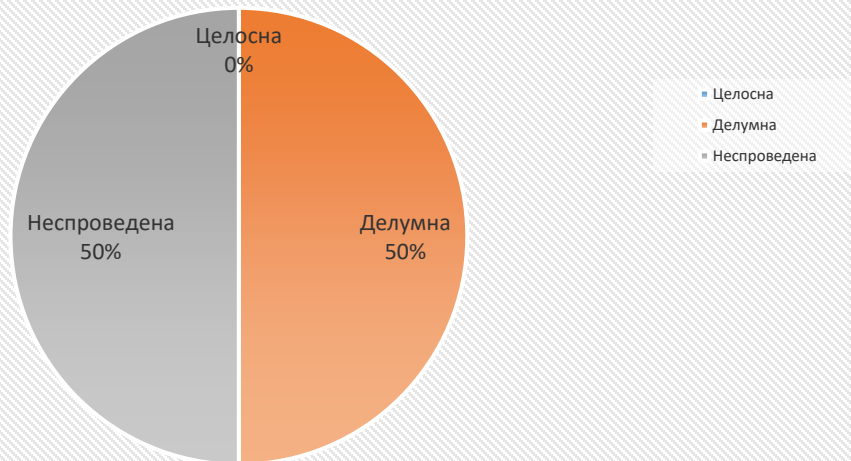
Она што е видливо од процентуалниот приказ на исполнетоста на препораките е дека: а) процентот на целосна имплементација на препораките е на ниско ниво, односно не се забележува целосно спроведување на препораките. б) од овој мониторинг е дека се забележува пораст на преземени активности од страна на институциите, на пример преку изготвување на предлог-закони или на пример изготвување на соодветни програми или планови, но бидејќи законските текстови во кои треба да бидат инкорпорирани препораките не се донесени, нема целосно спроведени препораки. Ова до одредена мерка е разбирливо затоа што законодавниот процес бара повеќе време, но неопходна е поконкретна иницијатива во оваа насока.

в) Препораките од извештајот се земаат во предвид при изготвување на документите за политики и акциски планови на извршната власт со надлежност за оваа сфера. Така, , конкретно во План за борба против корупција „Акција 21,, и во Антикорупциска програма со акциски план анализа, цели и следни чекори изготвена од страна на МИОА во одредени делови конкретно се наведени препораките од Извештајот за проценка од ранливост во корупција при вработување во јавниот сектор.



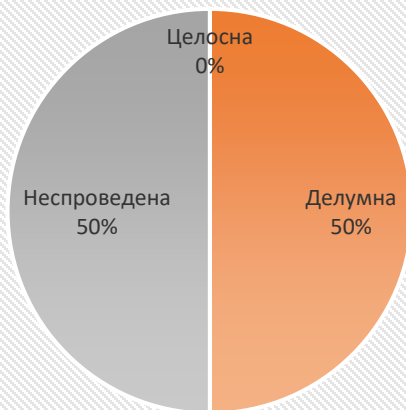
Графикон 3. Имплементација на препораките од првата група: Препораки за постапки за пополнување на работни места, преку постапка за вработување, постапка за унапредување и мобилност на вработените во јавниот сектор

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



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

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



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

Мониторинг на имплементација на препораките, четврта група: Контролни механизми



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

Од вкупниот број на препораки 62% се спроведени делумно, додека 38% 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 84%.

Во втората и третата група делумно започнало спроведувањето на половина од препораките, додека во четвртата група на препораки нивото на спроведеното е најниско, со 62% на препораки кои не се спроведени и 38% кои се делумно спроведени.

2. 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 важечките законски решенија пред се Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за административни службеници, Законот за организација и работа на органите на државната управа, Закон за

плати на вработените во јавниот сектор може да констатираме дека истите сеуште не се донесени, но не се објавени ниту на ЕНЕР.

Во однос пак на Законот за јавни претпријатија и Законот за установи може да констатираме дека на ЕНЕР се објавени известувања за почеток на процесот на подготовка на Предлог на Законот за изменување и дополнување на Законот за установи и Предлог на Законот за изменување и дополнување на Законот за јавни претпријатија.

Во однос на Закон за јавни претпријатија на ЕНЕР на 16.04.2021 година е објавен Нацрт извештај за проценка на влијанието на регулативата и Нацрт – закон Предлог закон за изменување и дополнување на Законот за јавните претпријатија.¹

Во Нацрт Извештајот како цел на подготовката на законодавниот предлог е да се создаде соодветна правна рамка за подетално регулирање на критериумите за членови во надзорни и управни одбори во јавните претпријатија во насока на обезбедување на квалитетно и ефикасно управување во интерес на граѓаните и нивните потреби.

Поточно целта на овие предложени измени е да се создаде правна рамка со која ќе се придонесе за подигнување на стручноста и професионалноста при управувањето и надзорот врз работењето на јавните претпријатија. При тоа, да се воспостави мерит процедура при именувањето на членови на управни и надзорни одбори во јавните претпријатија, како и регулирање на постапка со подзаконски акти во случаи кога има повеќе кандидати за едно место.

Со законското решение што се предлага се оптимизира и бројот на членови во надзорни и управни одбори во јавните претпријатија и се воведуваат критериуми за вид на образование и компетенции при именувањето на членови на управните и надзорните одбори.

Со овие законски измени и нивна доследна примена ќе се допринесе во зајакнување на капацитетите на органите на управување на јавните претпријатија, избор на соодветен кадар со образование и работно искуство потребни за нивно успешно и ефикасно работење.

Со законот се предвидува донесување на подзаконските акти, со цел за негова успешна имплементација, како што е наведено во преодни и завршни одредби. Предвидени се следните подзаконски акти и тоа:

¹ https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=64745

- Правилник за формата и содржината на барањето за објавување на јавниот повик, формата и содржината на јавниот повик, начинот на поднесување на пријавата, начинот на селекција на кандидати и бодувањето во фазите на селекција, како и други прашања во врска со спроведувањето на постапката за избор на претседател и членови на управен и надзорен одбор.
- Уредба (Одлука) за висината на месечниот пашал за членови на управни и надзорни одбори на јавни претпријатија.²

Со овој предлог се опфатени и дел од препораките и активностите наведени во Извештајот кои се наведени во третата група препораки кои се однесуваат на избор и именување на директори и членови на управни и надзорни одбори.

Во однос на **Законот за установи** на ЕНЕР се објавени следниве соопштенија: Известување за почеток на процесот на подготовка на Предлог на Законот за изменување и дополнување на Законот за установи од 16.04.2021 година, Нацрт Извештај за проценка на влијанието на регулативата на Предлог на закон за изменување и дополнување на Законот за установи од 28.04.2021 година и Нацрт- закон Предлог на закон за изменување и дополнување на Законот за установи од 28.04.2021 година.³ При тоа, во самото известување во делот кој се однесува на целата, е наведено дека **целта на овие измени на Законот за установите е да се воспостави транспарентна процедура за селекција и назначување на членови на органи на управување и на органите за надзор во јавните установи. Односно, Законот ги зајакнува критериумите за членови на органи на управување и органи за надзор во јавни установи, го намалува нивниот број, како и утврдува профил на лица кои можат да членуваат во нив.**

Со овој предлог може да констатираме дека директно се влијае на исполнување на дел од препораките од Извештајот кои се наведени во третата група препораки, а кои се однесуваат на избор и именување на директори и членови на управни и надзорни одбори.

Во однос на **Законот за спречување на корупција и судир на интереси**, констатираме дека на 21.04.2021 година е објавено известување за почеток на процесот за подготовка на Предлог на закон за изменување и дополнување на Законот за спречување на

² Нацрт извештај за проценка на влијанието на регулативата, https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=64745

³ https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=66096

корупција и судир на интереси. Во делот кој се однесува на целата на предлогот е наведено надминување на утврдените слабости во текстот на Законот, како што се: недостатокот од доволни односно јасни одредби со кои се утврдуваат постапки од надлежност на Државната комисија за спречување на корупцијата и актите кои ги донесува ДКСК; ограничениот опфат на лица чија имотна состојба може да биде предмет на испитување; недоволна разновидност на мерките кои можат да се изречат за прекршување на одредбите од Законот; нејасност на одредени одредби, вклучително и недоволно утврдено значење на поимите.⁴

Со овој предлог може да констатираме дека директно се влијае на исполнување на дел од препораките од Извештајот кои се наведени во четвртата група препораки и активности кои се однесуваат на јакнењето на контролните механизми.

Во овој период на мониторинг на ЕНЕР на 8.04.2021 година е објавен и **Предлог Кодекс за административни службеници**. Една од заложбите за донесување на овој Кодекс е враќање на довербата во институциите.⁵ **Целта на овој кодекс е поттикнување на доброто постапување и однесување на административните службеници, зајакнување на довербата на граѓаните во работата на институциите на јавниот сектор и превенција и сузбивање на појавите на корупција, непотизам, кронизам и клиентелизам.**

Со овој предлог може да констатираме дека директно се влијае на исполнување на дел од препораките од Извештајот кои се наведени во четвртата група препораки и активности кои се однесуваат на јакнењето на контролните механизми.

Во овој дел како преземена активност би ја навеле и Антикорупциска програма со акциски план анализа, цели и следни чекори изготвена од страна на МИОА во која исто така се инкорпорирани дел од препораките и активностите дадени во Извештајот за ранливост на корупција при вработување во јавниот сектор.

4

[https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_ann_detail&itemid=0IX74c8IGwPKqzS0Dx
fWUA==](https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_ann_detail&itemid=0IX74c8IGwPKqzS0DxfWUA==)

⁵ https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=65374

Она што може да го констатираме за овој период за мониторирање во однос на имплементирање на препораките од Извештајот е не само дека постои политичка волја за нивно спроведување, туку и дека Владата, министерствата и други институции поинтензивно се залагаат за прифаќање на препораките и преземање активности кои одат во прилог на имплементација на препораките. Ова е видливо од досега преземените активности:

- 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.⁶ Предложените активности во оваа точка инкорпорираат и спроведување на дел од препораките од Извештајот од Проектот „Проценка на ранливост од корупција во политиките и постапките за вработување, со посебен фокус на непотизам, кронизам и клиентелизам“ спроведен од страна на Транспаренси Интернешнл – Македонија, во соработка со ДКСК, кои се дадени во трета група на препораки кои се однесуваат на избор и именување на Директори и членови на управни и надзорни одбори.

- донесувањето на Кодекс за етичко однесување за членовите на владата и носителите на јавни функции именувани од страна на Владата;
- 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

⁶ „Акција 2021“ - План за борба против корупција –, https://vlada.mk/sites/default/files/img/plan_za_borba_protiv_korupcija_mk_al_akcija_21.pdf

- Нацрт – закон Предлог закон за изменување и дополнување на Законот за јавните претпријатија – податок од мониторинг за трет квартал
- Предлог на Законот за изменување и дополнување на Законот за установи - податок од мониторинг за трет квартал
- Предлог на закон за изменување и дополнување на Законот за спречување на корупција и судир на интереси - податок од мониторинг за трет квартал
- Предлог Кодекс за административни службеници податок од мониторинг за трет квартал
- Од страна на МИОА е изготвена Антикорупциска програма со акциски план анализа, цели и следни чекори - податок од мониторинг за трет квартал.

Она што може да го констатираме во однос на спроведувањето на препораките е дека нивото на спроведување на препораките сеуште е многу ниско, од причина што скоро ниту една од препораките не е целосно спроведена. Сепак од квартал во квартал забележуваме исчекор во однос на преземање на активности и мерки кои се од значење за спроведување на препораките, што укажува на тоа дека институциите се залагаат за нивно спроведување, но од причина што сепак процесот на донесување на нови или измена и дополнување на важечките прописи бара подолго време и координација на сите засегнати страни, истите не се сеуште донесени. Ефектите во однос на препораките нај повеќе се видливи во делот кој се однесува на целата на донесување на измените и дополнувањата во кој се наведуваат дел од активностите предложени во Извештајот. Најголем исчекор во спроведување на препораките во овој период забележуваме во трета и четвртата група на препораки.

Препорака бр.1

Надлежните институции треба да продолжат и да се заложат 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 сферата 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 коруптивни 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.

3. Методологија на следење на спроведувањето на препораките

Мониторингот го спроведуваме 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.⁷
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 законските решенија.⁸
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.⁹
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.¹⁰
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.¹¹
6. Огласи за јавни набавки објавени на веб страната на Електронски систем за јавни набавки.¹²
7. Соопштенија на веб страни на други институции, а кои се поврзани со спроведување на препораките.

⁷ <http://www.slvesnik.com.mk/besplatni-izdanija.nsp?Year=2020>

⁸ <https://ener.gov.mk/>

⁹ Податоци од Агенција за администрација <http://prijava.aa.mk/#/>

¹⁰ <https://www.mioa.gov.mk/?q=mk>

¹¹ <https://vlada.mk/>

¹² <https://www.e-nabavki.gov.mk/PublicAccess/home.aspx#/dossie/29c7cced-2ae9-45ee-a424-3722d6f9fd67/14>

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

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 регистарот за вработените во јавниот сектор

Влада
Мерките кои ги презема
Работењето и активностите на Вицепремиерот задолжен за корупција

4. 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, 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., не се донесени.

Во однос на новите законски решенија констатираме само дека потребата од нивно донесување на пример за Законот за плати во јавниот сектор е утврдена во Програмата за работа на Владата на РСМ, во која е наведено дека се планира донесување на нов Закон за плати за вработените во јавниот сектор и тоа уште од првата година на мандатот.¹³ 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 уште при мониторингот за втор квартал добивме информација во која не известуваат дека истите се во финална фаза и се очекува во најскоро време да бидат објавени на ЕНЕР. Во однос на Законот за установи, Законот за јавните претпријатија и Законот за спречување на корупција и судир на интереси констатираме дека предлозите на овие закони се објавени на ЕНЕР во април 2021.

2. Од анализата на податоците објавени на веб страната на Агенција за администрација, во периодот од април-јуни 2021 година констатираме дека во дел од објавените огласи повторно се воочува дека за одредени работни места во некои од огласите

¹³ https://vlada.mk/sites/default/files/dokumenti/programa-na-vlada-agenda2024-finalno_programa_1.pdf

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 или пак видот на образование е прешироко определен. Исто така, од анализа на огласите во делот кој се однесува на висина на платата за соодветното работно место, постои голема разлика во однос на висината на платата за вработените во општината и министерствата, во однос на вработените во самостојните органи и јавните претпријатија каде висината на платата за исто звање е повисока.

Во Билтенот на месечни активности за месец април 2021 на Агенцијата за администрација се наведува дека, во Агенцијата за администрација во **месец април 2021 година** примени се 62 барања за објавување на јавен оглас за вработување на административни службеници, објавени се 54 огласи, за вкупно 141 работни места за **вкупно 148 извршители**. За институциите од централната власт објавени се 22 јавни огласи за 80 работни места со 86 извршители, додека за институции од локалната власт објавени се 32 јавни огласи за 61 работни места со 62 извршители.

Во Билтенот на месечни активности за месец мај 2021 се наведува дека, во Агенцијата за администрација во **месец мај 2021 година** примени се 72 барања за објавување на јавен оглас за вработување на административни службеници, запрено е 1 барање, објавени се 64 огласи, за вкупно 124 работни места за **вкупно 130 извршители**. За институциите од централната власт објавени се 25 јавни огласи за 60 работни места со 64 извршители, додека за институции од локалната власт објавени се 39 јавни огласи за 64 работни места со 66 извршители.¹⁴

Со оглед на тоа дека локалните избори се предвидени да се одржат во октомври 2021 година од Агенција за администрација со барање за пристап до информации од јавен карактер, побаравме информација за вкупниот број на распишани огласи од јануари до јуни 2021 година и тоа одделно за огласи кои се распишани за потребите на институциите

14

[https://aa.mk/content/pdf/%D0%91%D0%B8%D0%BB%D1%82%D0%B5%D0%BD%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%BC%D0%B5%D1%81%D0%B5%D1%87%D0%BD%D0%B8%20%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/%D0%91%D0%B8%D0%BB%D1%82%D0%B5%D0%BD%D0%B8%202021/%D0%91%D0%B8%D0%BB%D1%82%D0%B5%D0%BD%D0%B8%202021/%D0%91%D0%B8%D0%BB%D1%82%D0%B5%D0%BD%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%BC%D0%B5%D1%81%D0%B5%D1%87%D0%BD%D0%B8%20%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%20%D0%B7%D0%B0%20%D0%BC%D0%B5%D1%81%D0%B5%D1%86%20%D0%BC%D0%B0%D1%98%202021%20%D0%90%D0%90.pdf](https://aa.mk/content/pdf/%D0%91%D0%B8%D0%BB%D1%82%D0%B5%D0%BD%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%BC%D0%B5%D1%81%D0%B5%D1%87%D0%BD%D0%B8%20%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/%D0%91%D0%B8%D0%BB%D1%82%D0%B5%D0%BD%D0%B8%202021/%D0%91%D0%B8%D0%BB%D1%82%D0%B5%D0%BD%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%BC%D0%B5%D1%81%D0%B5%D1%87%D0%BD%D0%B8%20%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%20%D0%B7%D0%B0%20%D0%BC%D0%B5%D1%81%D0%B5%D1%86%20%D0%BC%D0%B0%D1%98%202021%20%D0%90%D0%90.pdf)

на локално и централно ниво. Од добиениот одговор констатираме дека бројот на огласи од јануари до јуни 2021 година е во неколкукратен пораст и тоа, на пример во јануари 2021 имаме 17 огласи од кои 9 се за потребите на институциите на локално ниво, а во јуни 151 оглас од кои 114 огласи за потребите на институциите на локално ниво. Подетален приказ е даден во следната табела.

Табела: Спроведени огласи за вработување на административни службеници, јануари до јуни 2021 година¹⁵

	Месец	Број на огласи	Број на огласи на централно ниво	Број на огласи на локално ниво
1	јануари 2021	17	8	9
2	февруари 2021	30	11	19
3	март 2021	62	12	50
4	април 2021	52	21	31
5	мај 2021	69	27	42
6	јуни 2021	151	37	114

Заклучокот е дека како се ближи периодот за спроведување на локални избори бројот на огласите значително расте, особено за потребите на институциите на локално ниво. Секако ова не треба да значи дека има незаконитост во постапката затоа што таа се спроведува врз основа на годишен план за вработување.

¹⁵ Извор: одговор на барање од 30.06.2021 до Агенција за администрација

3. Од анализата на соопштенијата објавени на веб страната на МИОА, во периодот од април-мај-јуни 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. Компонентата 2 на овој проект се однесува на подоврнување на рамката за дискрециони овластувања, вклучително и во сферата на вработувањата.
- 3.1. На 9 јуни 2021 година, Министерот за информатичко општество и администрација учествуваше и им се обрати на работните групи на семинарот за Реорганизација на државна администрација и менаџмент на промени во Република Северна Македонија и семинарот за ефикасност на јавните институции во Република Северна Македонија. При што, учесници на овие два семинари биле претставници од сите министерства и странски и домашни експерти вклучени во овој важен проект.¹⁶
- 3.2. Потпишан Меморандум за соработка помеѓу МИОА и Агенцијата за заштита на правото на слободен пристап до информациите од јавен карактер, при што како предмет на овој меморандум е едуцирање на вработените во МИОА за остварувањето на правото на слободен пристап до информациите од јавен карактер и зголемување на активната транспарентност, во насока на доследно спроведување на одредбите на Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер како и советување за прашања од делокруг на својата надлежност.¹⁷
- 3.3. Секретаријатот за реформа на јавната администрација на 21.06.2021 година го одржа деветтиот состанок, кој се реализираше преку видео-конференциска врска.¹⁸ На состанокот бил презентираан предлогот за реорганизација на јавната администрација подготвен во рамки на ИПА 2 проектот “Поддршка за реорганизација на јавната администрација”. Воедно, беа презентирани и полугодишниот извештај (за периодот јануари – јуни 2020 година) и нацрт годишниот извештај за

¹⁶ <https://www.mioa.gov.mk/?q=mk/node/3321>

¹⁷ Соопштение објавено на 21.06.2021 година, <https://www.mioa.gov.mk/?q=mk/node/3352>

¹⁸ <https://www.mioa.gov.mk/?q=mk/node/3356>

спроведување на акцискиот план на Стратегијата за реформа на јавната администрација 2018-2022 за 2020 година, по што се разговараше за статусот на реализација на мерките предвидени во Стратегијата.

3.4. Во март 2021 година од страна на МИОА е изготвена Антикорупциска програма со акциски план анализа, цели и следни чекори.¹⁹ Оваа информација е внесена во Извештај за овој квартал, од причина што online податокот е објавен на 05.05.2021. Значењето на оваа Антикорупциска програма во однос на спроведување на Препораките, го согледуваме во фактот што во планот во посебна табела се наведени дел од предложените препораки, наведени се конкретни активности кои МИОА ќе ги преземе за исполнување на истите и даден е временски период во кој треба да бидат реализирани. Како пример, ќе наведеме дел од табелата, а во крајната колона ќе биде доставен наш податок во однос на бројот на препораката која е дадена во Извештајот, а е наведена и во програмата.

Табела 1: Преземена табела од антикорупциска програма со акциски план, анализа, цели и следни чекори изготвена од страна на МИОА- последната колона од оваа табела е додадена во овој извештај од мониторингот, НРАкциски план за 2021 година, од страна 11 до 25

Р.бр.	Цел	Активност	Носител/сектор	Временска рамка	Бр. на препорака од Извештајот од проектот
-------	-----	-----------	----------------	-----------------	--

¹⁹ https://www.mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/antikorupciska_programa_-_05.05.2021.pdf

1.1.	Засилување на контролата врз спроведувањето на давање согласност на актите за внатрешна организација и систематизации, функционална анализа и ГП за вработување	Подготовка на месечни извештаи за текот и статусот на предметите/барања за согласност на актите за внатрешна организација и систематизации, функционална анализа и ГП за вработување и нивно доставување до врвното раководство	Сектор за поддршка на институциите од јавниот сектор	континуирано	4.1. Јакнење на контролната улога на МИОА Активност 2,3 и 5
		Подготовка на Извештај со анализа и препораки за унапредување на квалитетот и коруптивно влијание, клиентелизам и кронизам при постапување по доставените барања		август 2021	
1.2.	Зајакнување на капацитетите со квалификувани и обучени кадри за поддршка на институциите во јавен сектор	Обука на сите вклучени службеници во процесот на давање на согласности, за сите области	Сектор за поддршка на институциите од јавниот сектор	континуирано	2.3. Задолжително спроведување на обуки за административни службеници

1.3.	Зајакнување на меѓуинституционалната соработка и соработка и зајакнување на поддршката на институциите во јавниот Сектор за развој и управување со човечки ресурси во институциите од јавниот сектор,	Изработка на водичи (темелени на законска и подзаконска регулатива) во однос на процесот на подготовка на систематизации, функционална анализа и ГП преку Мрежата за управување со човечки ресурси	Сектор за поддршка на институциите од јавниот сектор Со членовите на Мрежата за управување со човечки ресурси	континуирано	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 околу своите надлежности и усогласување по одредени заеднички надлежности и постигнување на ефикасност и ефективност во нивното работење Активност 3
		Промоција на водич/прирачник за подготовка на систематизации, функционална анализа и ГП преку Мрежата за управување со човечки ресурси		континуирано	
				јуни 2021	

		Утврден и објавен план за спроведување на обуки/консултации во однос на подготовка на систематизации, функционална анализа, користење на ИСУЧР и ГП преку Мрежата за управување со човечки ресурси			
1.4.	Намалување на ранливоста од корупција во постапките за вработување и стручност и компетентност на административните службеници	Донесени законски решенија со кој ќе се утврди унифицирана рамка за постапка за вработување, поголема транспарентност во работењето на Комисија за ревизија на постапката за вработување, со ограничено право на изменување и дополнување на актите за внатрешна организација и систематизација и вработување на определено време на раководно работно места	Сектор на нормативно правни работи	декември 2021	1.8 Поголема транспарентност во работењето на Комисија за ревизија на постапката Јакнење на ефикасноста, ефективноста и советодавната улога на Комисијата за ревизија на постапките 1.9. Ограничување на измените и дополнувањата на Правилниците за систематизација на работните места само на основа на детално дадено образложение 1.12. Ограничување на вработување на определено време преку Агенција за привремени вработувања
1.6.	Јакнење на контролната улога на МИОА	Донесување на законски решенија со кој ќе се додели нова надлежност на Министерството да го контролира процесот на донесување на одлуки во постапките за формирање / спојување / укинување на органи на државната управа	Сектор за нормативно правни работи	декември 2021	1.11. Да се изврши институционална реорганизација и оптимизација на јавниот сектор

	Јакнење на интегритетот на вработените и градење на култура на нетолерантност кон корупцијата	Спроведување на обуки за вработените во МИОА за јакнење на свеста мај 2021-декември 2021	Државен секретар, Академија за стручно усовршување на административните службеници ДКСК	мај 2021- декември 2021	2.3. Задолжително спроведување на обуки за административни службеници
		Развивање на е-обуки за LMS системот во однос на интегритет, примање подароци, судир на интереси, корупција и сл. Изработка на План за интегритет на МИОА	Државен секретар, Академија за стручно усовршување на административните службеници ДКСК	декември 2021	
	Зголемување на институционалната транспарентност	Објавување на информациите од Законот за слободен пристап до информациите од јавен карактер Обуки на вработените за ЗСПИЈК	Одделение за информирање, лице за слободен пристап до информации од јавен карактер Државен секретар, Академија за стручно усовршување на административните службеници АЗСПИЈК	април 2021 континуирано	4.9. Зајакната контрола врз транспарентност на институциите односно јавното објавување на документи од постапките за вработување кои се од јавен инетрес

Извор: Антикорупциска програма со акциски план анализа, цели и следни чекори

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
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 мониторингот за овој Извештај, како пример ги наведуваме објавено

известување за: Предлог – Закон за изменување и дополнување на Закон за изменување и дополнување на Законот за јавни претпријатија, Предлог – Закон за изменување и дополнување на Закон за изменување и дополнување на Законот за установи, Предлог – Закон за изменување и дополнување на Закон за спречување на корупција и судир на интереси и Предлог – Кодекс за административни службеници.

5.1. Известување за почеток на процесот за подготовка на Предлог на закон за изменување и дополнување на Законот за установите, од 16.04.2021.²⁰ Целта на овие измени на Законот за установите е да се воспостави транспарентна процедура за селекција и назначување на членови на органи на управување и на органите за надзор во јавните установи. Законот ги зајакнува критериумите за членови на органи на управување и органи за надзор во јавни установи, го намалува нивниот број, како и утврдува профил на лица кои можат да членуваат во нив. Како временска рамка за изготвување на предлогот е наведен периодот од 16.04.2021 до 07.05.2021.

5.2. Известување за почеток на процесот за подготовка на Предлог на закон за изменување и дополнување на Законот за спречување на корупцијата и судирот на интереси од 21.04.2021 и Предлог на закон за изменување и дополнување на Законот за спречување на корупцијата и судирот на интереси.²¹

Со предлогот е предвидено надминување на утврдените слабости во текстот на Законот: Недостатокот од доволни односно јасни одредби со кои се утврдуваат постапки од надлежност на Државната комисија за спречување на корупцијата и актите кои ги донесува ДКСК; Ограничениот опфат на лица чија имотна состојба може да биде предмет на испитување; Недоволна разновидност на мерките кои можат да се изречат за прекршување на одредбите од Законот; Нејасност на одредени одредби, вклучително и недоволно утврдено значење на поимите. Како временска рамка за изготвување на предлогот е периодот од 21.04.2021 - 31.12.2021.

²⁰ https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=66096

²¹ https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_ann_detail&itemid=01X74c81GwPKqzS0DxfWUA==

5.3. Нацрт - закон_ Предлог закон за изменување и дополнување на Законот за јавните претпријатија, од 16.04.2021

Како главни недостатоци на важечкиот закон се посочени условите за назначување на членови на управни и надзорни одбори кои се премногу општи и не се поврзани со самата надлежност на јавното претпријатие. Во однос на назначувањето на овие лица, недостасува мерит процедура, односно не е регулирана постапка за избор на најдобар кандидат, во случаи кога има повеќе кандидати за една позиција.

5.4. Во предлог Кодекс за административни службеници од 8.04.2021 се наведува заложбата на Владата на Република Северна Македонија за враќање на довербата во институциите. На Кодексот како подзаконски акт е донесен во 2014 година, не е направена оценка за неговата примена, поради што се започна со спроведување на активност од која произлезе донесување на нов Кодекс на административни службеници.²²

Табела 2 Споредбена анализа на Кодекс за административни службеници од 2014 година и Предлог Кодекс за административни службеници објавен на ЕНЕР

	Кодекс за административни службеници ²³	Предлог Кодекс за административни службеници објавен на ЕНЕР
Предмет Член 1	Со овој кодекс се пропишуваат етичките стандарди и правилата на однесување на административните службеници.	Со овој кодекс се пропишуваат етичките стандарди и правилата на однесување на административните службеници и правила кои се однесуваат на корупција, непотизам, кронизам и клиентелизам.
Цел Член 2	Целта на овој кодекс е поттикнување на доброто постапување и однесување на административните службеници и зајакнување на довербата на граѓаните во работата на институциите на јавниот сектор.	Целта на овој кодекс е поттикнување на доброто постапување и однесување на административните службеници, зајакнување на довербата на граѓаните во работата на институциите на јавниот сектор и превенција и сузбивање на појавите на корупција, непотизам, кронизам и клиентелизам
Законитост Член 5	Административниот службеник ги почитува законските прописи и никогаш не работи на начин за кој знае или се сомнева дека е незаконски, непрописен или неморален. Тој не подлегнува на притисоците за	Административниот службеник ги почитува законските прописи и никогаш не работи на начин за кој знае или се сомнева дека е незаконски, непрописен или неморален. Тој не подлегнува на притисоците за извршување на противуставни и незаконски работни задачи од претпоставените. Тој не подлегнува на притисоци и , закани кои би довеле до корупција или на барање

²² https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=65374

²³ Кодекс за административни службеници, Службен весник на РМ, бр.183 од 12.12.2014 година

	извршување на противуставни и незаконски работни задачи од претпоставените.	за постапување под закана и спроведување на дејствија кои би значеле непотизам, кронизам и клиентелизам.
Професионалност Член 6	Ставот 5 го нема	(5)Административниот службеник кој во своето работење ќе се соочи со понуда или закана за мито и корупција потребно е да пријави во рамки на институцијата каде што работи. Тој исто така не смее да се доведе во ситуација која би го поврзала со непотизам, кронизам и клиентелизам, прво од морален аспект, а понатаму и поради можноста за негово гонење од страна на надлежните институции
Непристрасност Член 7	Административниот службеник во работењето и однесувањето постапува непристрасно, без предрасуди и без намера за остварување на лична корист или амбиција.	(2)Административниот службеник во своето работење и однесување постапува на начин на кој што со своите постапки и одлуки не доведува до искористување на својата позиција (службени или политичка) и познанства со цел помагање, избор или ангажирање на лица од неговото семејство, роднини, пријатели, соработници и други лица кои би можеле да се поврзат со него, што би потпаднало под ситуација на непотизам, кронизам и клиентелизам.
Недискриминација Член 9	Административниот службеник во работењето и однесувањето овозможува остварување на уставно загарантираните права на еднаквост и недискриминација, преку создавање на можности и почитување на различностите, како и заштита од неправда, злоупотреба и дискриминација, по било кој основ. Административниот службеник обезбедува еднакви стандарди при испорачувањето на услугите, преку фер и правичен однос.	(1)Административниот службеник во работењето и однесувањето овозможува остварување на уставно загарантираните права на еднаквост и недискриминација, преку создавање на можности и почитување на различностите, како и заштита од неправда, злоупотреба и дискриминација, по било кој основ. (2)Административниот службеник обезбедува еднакви стандарди при испорачувањето на услугите, преку фер и правичен однос, со почитување на стандардите да спречување на појава на корупција, и непостоење на непотизам, кронизам и клиентелизам.
Политичка неутралност Член 10	Административниот службеник ги извршува работите политички неутрално, без да навлегува во вредносно преиспитување на утврдените политики. Административниот службеник не го застапува и изразува своето политичко уверување во вршењето на службените задачи и не врши политички активности, што можат да ја поткопаат довербата на граѓаните во администрацијата и во институциите од јавниот сектор. Административниот службеник не ја истакнува, ниту ја наметнува на други својата политичка определба.	(1)Административниот службеник ги извршува работите политички неутрално, без да навлегува во вредносно преиспитување на утврдените политики. (2)Административниот службеник не го застапува и изразува своето политичко уверување во вршењето на службените задачи и не врши политички активности, што можат да ја поткопаат довербата на граѓаните во администрацијата и во институциите од јавниот сектор или на било кој начин да доведе до непотизам, кронизам и клиентелизам. (3)Административниот службеник не ја истакнува, ниту ја наметнува на други својата политичка определба.
Спречување на корупција Член 23	Не е уредено	Административниот службеник е должен при вршење на своите задачи да внимава на било кој вид на внатрешна или надворешна слабост или постапка која претставува можност за појава на корупција во рамките на државни органи, јавни претпријатија и други институции од јавниот сектор и кој ги

		вклучува прашањата за судир на интереси, неспоивост на функции, примање подароци и други нелегални плаќања, лобирање, недостаток на систем за заштита на укажувачи, измами, несоодветно користење на овластувањата, дискрециони овластувања, финансирање на политички партии и кампањи спротивно на закон, тргување или недозволено користење на информации, транспарентност на постапки и документи и други прашања од значење за интегритетот.
Спречување на Непотизам/Клиентелизам Член 24	Не е уредено	(1)Административниот службеник нема да ја користи својата работна позиција за давање каква било корист на своето потесно семејство или на кое било друго поврзан со нив, како и да влијае директно или индиректно на вработувањето на член од своето семејство. (2)Административниот службеник нема имплицитно или експлицитно да се вклучи во давање привилегии или придобивки на клиент во замена за услуги и придобивки како и во политички контекст, гласови.

Она што можеме да го констатираме дека предлог Кодексот за административни службеници целосно е посветен на почитување на правилата кои спречуваат појава на корупција, непотизам, кронизам и клиентелизам во работењето од страна на административните службеници. При тоа, како основна цел на овој кодекс е поттикнување на доброто постапување и однесување на административните службеници, зајакнување на довербата на граѓаните во работата на институциите на јавниот сектор и превенција и сузбивање на појавите на корупција, непотизам, кронизам и клиентелизам

6. 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.

За илустрација:

Број на оглас: 09744/2021.²⁴ Како предмет на договорот за јавна набавка се наведени услуги за привремени вработувања, додека проценета вредност без ДДВ изнесува 3.100.500,00, вид на договорот за јавна набавка се наведени Услуги - Категорија

²⁴ <https://www.e-nabavki.gov.mk/PublicAccess/home.aspx#/dossie/6cbab473-119d-4f12-844a-40ace512890a/14>

на услуга број: 22 Услуги за привремено вработување (освен услугите кои се однесуваат на договорите за вработување). Во описот се наведува дека се услуги за обезбедување на персонал вклучувајќи и привремен кадар.

Број на оглас: 10964/2021.²⁵ Како предмет на договорот за јавна набавка се наведени услуги- агенција за привремени вработувања, додека проценета вредност без ДДВ изнесува 755.084,00. Во описот се наведува дека се деловни услуги: правни, маркетинг, консултантски услуги, регрутирање, печатење и осигурување.

Тука би ги навеле и Број на оглас: 10832/2021, Број на оглас: 10323/2021 и други кои се објавени на електронскиот систем на јавни набавки.

5. 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 е целосно реализирана, 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.

Она што го нотираме 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

²⁵ <https://www.e-nabavki.gov.mk/PublicAccess/home.aspx#/dossie/9a6b0d3c-bd92-41de-b809-37a0632a2f8b/14>

несразмерност во висината на платите на вработените во јавниот сектор, а најголемата разлика во висината се согледува помеѓу платите на вработените во општините и министерствата и вработените во самостојните органи и јавните претпријатија.

Податоци од објавени огласи

Табела 3 Категорија – раководни административни службеници

Звање	Институција	Образование	Плата	Оглас
Раководител на сектор за стручно-оперативна и логистичка поддршка на генералниот секретар и заменикот на генералниот секретар на Владата на Република Северна Македонија и министрите без ресор	Влада на Република Северна Македонија - Генерален секретаријат	ниво на квалификациите VI A според Македонската рамка на квалификации и најмалку 240 кредити стекнати според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Економски науки, Организациони науки и управување (менаџмент), Правни науки	37.625,00 денари	131/2021
Раководител на сектор за образование и јавни дејности, Сектор за образование и јавни дејности	Општина Струмица	најмалку 240 кредити стекнати според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Правни науки или Образование	37.646,00 денари	328/2021 Од 17.06.2021
Раководител на сектор за финансиски прашања	Општина Радовиш	најмалку 240 кредити стекнати според ЕКТС или завршен VII/1 степен, економски науки или организациони науки и управување (менаџмент)	37.631,00 денари	341/2021
Помошник раководител на сектор за стручно-оперативна и логистичка поддршка на генералниот секретар и заменикот на генералниот секретар на Владата на Република Северна Македонија и министрите без ресор	Влада на Република Северна Македонија - Генерален секретаријат	- ниво на квалификациите VI A според Македонската рамка на квалификации и најмалку 240 кредити стекнати според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Правни науки, Политички науки, Организациони науки и управување (менаџмент)	32.866,00 денари	131/2021
Помошник раководител на сектор за финансиско работење	Јавно претпријатие за комунални работи „Комуналец“, Кавадарци	најмалку 240 кредити стекнати според ЕКТС или завршен VII/1 степен, економски науки	32.887,00 денари	324/2021

Раководител на одделение за стручно-оперативна и логистичка поддршка на министер без ресор, Сектор за стручно-оперативна и логистичка поддршка на генералниот секретар и заменикот на генералниот секретар на Владата на Република Северна Македонија и министрите без ресор	Влада на Република Северна Македонија - Генерален секретаријат	- ниво на квалификациите VI A според Македонската рамка на квалификации и најмалку 240 кредити стекнати според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Правни науки, Политички науки, Организациони науки и управување (менаџмент)	29.694,00 денари	131/2021
Раководител на одделение за стручно-оперативна и логистичка поддршка на министер без ресор, Сектор за стручно-оперативна и логистичка поддршка на генералниот секретар и заменикот на генералниот секретар на Владата на Република Северна Македонија и министрите без ресор(1) извршител(и)	Влада на РСМ- Генерален секретаријат	- ниво на квалификациите VI A според Македонската рамка на квалификации и најмалку 240 кредити стекнати според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Правни науки, Економски науки, Компјутерска техника и информатика	29.694,00 денари	31/2021
Раководител на одделение за комуникации, Одделение за комуникации - Централa, Сектор за човечки ресурси, правни и општи работи	Фонд за пензиско и инвладиско осигурување	најмалку 240 кредити стекнати според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Политички науки/Наука за книжевноста	32.570,00 денари	143/2021 Објавен 22.04.2021
Раководител на одделение за правни и општи работи, Сектор за општи и правни работи, финансиски прашања и локален економски развој	Општина Крива Паланка	- ниво на квалификациите VI A според Македонската рамка на квалификации и најмалку 240 кредити стекнати според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Правни науки	29.714,00 денари	138/2021
Раководител на одделение за заеднички и општи работи	Јавно претпријатие за управување на пазари на големо и мало „ГРАДСКИ ПАЗАР,, - Охрид	најмалку 240 кредити стекнати според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Економски науки или Правни науки	24.960,00 денари	291/2021
Раководител на одделение за сметководство и финансиско работење, Сектор за административни работи	ЈП „ЕКО СТРУГА“ - СТРУГА	најмалку 240 кредити стекнати според ЕКТС или завршен V	29.900,00 денари	347/2021
Раководител на одделение за урбанизам, заштита на животната средина и енергетска ефикасност,	Општина Чашка	најмалку 240 кредити стекнати според ЕКТС или завршен VII/1 степен,	29.887,00 денари	286/2021

Сектор за урбанизам, локален економски развој и јавни дејности		Градежништво и водостопанство или животна средина		
Раководител на одделение за планирање на просторот, Сектор за урбанизам и просторно планирање	Општина Кисела Вода	најмалку 240 кредити стекнати според ЕКТС или завршен VII/1 степен, архитектура, урбанизам и планирање или географија	29.693,00 денари	321/2021
Раководител на одделение за информатичка технологија, Сектор за планирање, координација и развој	Агенција за примена на јазикот на Република Северна Македонија	ниво на квалификациите VI A според Македонската рамка на квалификации и најмалку 240 кредити стекнати според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Електротехника, Информатика или Компјутерска техника и информатика	30.560,00 денари	132/2021
Раководител на одделение за правни работи и имот и имотно правни работи, Сектор за правни работи и имот и имотно правни работи	Општина Аеродром	најмалку 240 кредити стекнати според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Правни науки	29.715,00 денари	353/2021

Заклучок: Платата на раководител на одделение на вработен во Фонд за пензиско и инвалидско осигурување е во износ од 32.570,00 денари, на вработен во Јавно претпријатие е во износ од 24.960,00 денари, а на вработените во општините 29.714,00 денари. Разлика во износот на плата за оваа звање постои и помеѓу самите јавни претпријатија.

Во однос на видот на образование за работното место Раководител на одделение за стручно-оперативна и логистичка поддршка на министер без ресор, Сектор за стручно-оперативна и логистичка поддршка на генералниот секретар и заменикот на генералниот секретар на Владата на Република Северна Македонија и министрите без ресор, во огласот се распишани за две исти работни места, меѓутоа видот на образование за едното работно место е правни науки, политички науки, организациони науки и управување (менаџмент), додека за другото Правни науки, Економски науки, Компјутерска техника и информатика. (податок табела 3)

Табела 4. Категорија В - стручни административни службеници

Звање	Институција	Образование	Плата	Оглас
-------	-------------	-------------	-------	-------

Советник за општи и нормативно правни работи - Секретар, Одделение за нормативно и правни работи, човечки ресурси и општи работи, Административна служба	ООУ Браќа Миладиновци, Куманово	стекнати најмалку 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Правни науки	24.761,00 денари	292/2021 Објавен 12.06.2021
Советник за општи и нормативно правни работи - Секретар, Одделение за нормативно - правни работи, човечки ресурси и општи работи, Административна служба	ООУ „Горѓија Пулевски“ Општина Аеродром	стекнати најмалку 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Правни науки	24.791,00 денари	130/2021 Објавен 13.04.2021
Советник за општи и нормативно правни работи - Секретар, Одделение за нормативно - правни работи, човечки ресурси и општи работи, Административна служба	ООУ „Христијан Тодоровски Карпош“, с. Драгоманце, општина Старо Нагоричане	стекнати најмалку 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Правни науки	24.761,00 денари	135/2021 Објавен на 19.04.2021
Советник за правни работи, Одделение за урбанизам, Сектор за урбанизам и комунални работи	Општина Струмица	стекнати најмалку 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Правни науки	26.278,00 денари	317/2021
Советник за локални даноци и такси, Одделение за даноци, такси и други надоместоци, Сектор за финансиски прашања	Општина Конче	стекнати најмалку 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Организациони науки и управување (менаџмент), Економски науки или Правни науки	26.277,00 денари	296/2021 од 12.06.2021
Советник за одбрана, заштита и општо одржување, Стручен I ниво, Одделение за административни, општи, правни работи и човечки ресурси	Музеј на град Скопје	стекнати најмалку 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Одбрана, Безбедност	28.670,00 денари	283/2021
Стручен соработник за јавни набавки, Одделение за јавни набавки, Сектор за јавни набавки	ЈП ВОДОВОД, Куманово	стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, правни науки, организациони науки и управување (менаџмент), компјутерска техника и информатика	26.313,00 денари	288/2021
Соработник за спроведување на јавни набавки без јавен оглас, Одделение за јавни набавки, Сектор за правни и општи работи	Општина Струмица	стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Правни науки, Економски науки или Организациони науки и управување (менаџмент)	23.633,00 денари	317/2021
Соработник за прибирање податоци и информации за проекти од меѓународна соработка, Одделение за меѓународна соработка и	Општина Охрид	стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Политички науки или Туризам и угостителство	23.600,00 денари	318/2021

соработка со збратимени градови, Сектор за меѓународна соработка, соработка со УНЕСКО и култура				
Соработник за меѓународна соработка, Одделение за локален економски развој, Сектор за локален економски развој и заштита на животната средина	Општина Струмица	180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Наука за јазикот (Лингвистика) или Наука за книжевноста	23.633,00 денари	140/2021
Соработник за меѓународна соработка, Одделение за локален економски развој, Сектор за локален економски развој и заштита на животната средина	Општина Струмица	стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Наука за јазикот (Лингвистика) или наука за книжевноста	23.633,00 денари	317/2021 од 15.06.2021
Соработник за здравствена, социјална и цивилна заштита, Одделение за локален економски развој и јавни дејности, Сектор за урбанизам, локален економски развој и јавни дејности	Општина Чашка	стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Образование, Социологија, Одбрана	23.600,00 денари	286/2021 објавен на 18.06.2021
Соработник за правни работи, Одделение за општо-правни работи и застапување, Сектор за општи и заеднички работи	ЈКП „НИКОЛА КАРЕВ“, Пробиштип	стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Правни науки	21.414,00 денари	357/2021
Помлад соработник за евиденција и следење на пазарот на градежно земјиште, Одделение за управување со градежно земјиште, Сектор за урбанизам и комунални работи	Општина Струмица	најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Економски науки или Организациони науки и управување (менаџмент) - со или без работно искуство во структурата	22.046,00 денари	140/2021
Помлад соработник за подготовка на урбанистичко планска документација, Одделение за урбанизам, Сектор за урбанизам и комунални работи	Општина Струмица	стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Архитектура, урбанизам и планирање или Градежништво и водостопанство	: 20.726,00 денари	17/2021
Помлад соработник за финансиски работи, Одделение за финансиски прашања	Општина Пробиштип	стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Економски науки - со или без работно искуство во структурата	22.047,00 денари	144/2021
Помлад соработник за работи од областа на урбанизмот, Одделение за урбанизам, Сектор за урбанизам,	Општина Лозово	- ниво на квалификациите VI Б според Македонската рамка на квалификации и стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или	22.048,00 денари	134/2021

комунални работи и заштита на животната средина		завршен VII/1 степен, Правни науки или Архитектура, Урбанизам и планирање - со или без работно искуство во структурата		
Помлад соработник за претставки и предлози на граѓани, слободен перистап до информации од јавен карактер, Одделение за правни и општи работи, Сектор за правни и општи работи и јавни дејности	Општина Ресен	стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Правни науки или Јавна управа и администрација	22.047,00 денари	349/2021
Помлад соработник за човечки ресурси, Одделение за човечки ресурси	ЈП за јавни паркиралишта ГРАДСКИ ПАРКИНГ - СКОПЈЕ	стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Правни науки, Економски науки или Политички науки	27.880,00 денари	360/2021 25.06.2021
Помлад соработник за јавни набавки, Одделение за спроведување на постапки за јавни набавки и продажба, Сектор за јавни набавки и продажба	ЈП за железничка инфраструктура Железници на РМ	најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Економски науки, Компјутерска техника и информатика, Организациони науки и управување (менаџмент),	24.934,00 денари	329/2021
Помлад соработник за план анализа и статистика, Одделение за план, анализа и статистика, Сектор за поддршка на директорот	Јавно сообраќајно претпријатие Скопје	стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Организациони науки и управување (менаџмент), економски науки или статистика	23.934,00 денари	300/2021
Помлад соработник за сметководствено и финансиски работи, Одделение за сметководство, Сектор за финансии, сметководство и комерција	ЈП Водовод и канализација, Струга	стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, економски науки	20.866,00 денари	363/2021
Помлад соработник за односи со јавност, Одделение за односи со јавност, Сектор за општи, правни работи и човечки ресурси	ЈП Водовод, Охрид	стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Правни науки, Туризам и угостителство, Организациони науки и управување (менаџмент)	22.047,00 денари	364/2021
Помлад соработник за правни работи, Одделение за застапување (спорови со физички и правни лица), Сектор за општи, правни работи и човечки ресурс	ЈП Водовод, Куманово	стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, правни науки	25.413,00 денари	288/2021
Помлад соработник за сметководствено-финансиски работи, Одделение за	ЈКП Пазари, Прилеп	стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Економски науки	20.943,00 денари	362/2021

административни работи (административно одделение)				
Помлад соработник за правни работи, Одделение за општи, правни работи и човечки ресурси, Сектор за административни работи	ЈП „ЕКО СТРУГА“ - СТРУГА	стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, правни науки	22.000,00 денари	347/2021
Помлад соработник за јавни набавки, Одделение за јавни набавки, Сектор за финансиски работи	Агенција за цивилно воздухопловство Скопје	стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Економски науки	52.440,00 денари	345/2021
Помлад соработник за административни, општи и правни работи, Одделение за административно правни и општи работи	НУ Центар за култура Крива Паланка	стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Правни науки	24.221,00 денари	325/2021
Помлад соработник за оперативностручна поддршка на активностите од областа на буџетското работење и координација, Одделение за буџет, Сектор за финансиски прашања	Министерство за локална самоуправа	стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Економски науки	22.047,00 денари	319/2021

Заклучок: Во однос на втората група звања на административни службеници може да констатираме дека во однос на висината на платата најголема дискрепанција постои кај висината на плата за звањето помлад соработник, на пример, за помлад соработник во општина е предвидена плата во износ од 22.047,00 денари, во јавно претпријатие 27.880,00, во Агенција како независен орган 52.440, 00 денари. Разлика во плата постои и помеѓу самите јавни претпријатија. На пример, таа се движи во износ од 20.866,00денари до 27.880, 00денари.

Табела 5. Категорија Г - помошно-стручни административни службеници.

Звање	Институција	Образование	Плата	Оглас
Самостоен референт за урбана опрема и користење на јавни површини, Одделение за комунални работи, Сектор	Општина Струмица	стекнати 180 или 240 кредити според ЕЦВЕТ или МКОО или најмалку вишо или средно образование, средно стручно образование (економска, геодетска или градежна струка)	16.495,00 денари	140/2021

		- најмалку 3 (три) години работно искуство во структурата		
Самостоен референт - Архивар, Одделение за правни и општи работи	Општина Пробиштип	- ниво на квалификациите V А или ниво на квалификации IV според Македонската рамка на квалификации и стекнати 180 или 240 кредити според ЕЦВЕТ или МКСОО или најмалку вишо или средно образование, ССС, гимназиско или економска струка - најмалку 3 (три) години работно искуство во структурата	16.495,00 денари	128/2021
Самостоен референт за архивско и канцелариско работење и упатување на граѓани/странки, Одделение за правни и општи работи, Сектор за општи и правни работи, финансиски прашања и локален економски развој	Општина Крив Паланка	- ниво на квалификациите V А или ниво на квалификации IV според Македонската рамка на квалификации и стекнати 180 или 240 кредити според ЕЦВЕТ или МКСОО или најмалку вишо или средно образование, средно гимназиско образование или средно стручно образование (сообраќаен техничар) - најмалку 3 (три) години работно искуство во структурата	16.495,00 денари	138/2021
Самостоен референт за планирање и извршување на буџетот, Одделение за финансиски прашања, Сектор за општи и правни работи, финансиски прашања и локален економски развој	Општина Крив Паланка	ниво на квалификациите V А или ниво на квалификации IV според Македонската рамка на квалификации и стекнати 180 или 240 кредити според ЕЦВЕТ или МКСОО или најмалку вишо или средно образование, средно економско образование - најмалку 3 (три) години работно искуство во структурата	16.495,00 денари	138/2021
Самостоен референт за односи со јавноста, Одделение за јавни дејности, Сектор за правни и општи работи и јавни дејности	Општина Конче	рамка на квалификации и стекнати 180 или 240 кредити според ЕЦВЕТ или МКСОО или најмалку вишо или средно образование, Више или средно гимназиско образование - најмалку 3 (три) години работно искуство во структурата	19.139,00 денари	295/2021 Од 12.06.2021

Самостоен референт за плаќања, Одделение за изготвување и дистрибуција на сметки и следење на наплата, Сектор за општи и правни работи	ЈП за комунални работи „КОМУНАЛЕЦ“, Кавадарци	најмалку вишо или средно образование	18.028,00 денари	324/2021
Референт за планирање, следење и реализација на набавки, Одделение за планирање, следење и реализација на набавки, Сектор за јавни набавки	ЈСП Скопје	најмалку вишо или средно образование, гимназија, економска струка или трговска струка	19.004,00 денари	315/2021 Од 15.06.2021
Помлад референт - Оператор на компјутер, Одделение за техничка контрола и исклучување, Сектор за финансии, сметководство и комерција	ЈП Водовод Охрид	најмалку вишо или средно образование, гимназија, информатика, економија	16.047,00 денари	364/2021

Заклучок: Во однос на плата за самостоен референт констатираме дека таа се разликува како помеѓу општините и јавните претпријатија, така и помеѓу самите општини.

Табела 3, Табела 4 и Табела 5: Податоци за висина на плата на административните службеници, Извор: Агенција за администрација, <http://prijava.aa.mk/#/>

А. 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/>).

Согласно последните податоци од Годишниот Извештај од Регистарот на вработените во јавниот сектор за 2020 година, преку агенциите за привремени вработувања во институциите на јавниот сектор, работно ангажирани се вкупно 2.425 лица и истите немаат статус на вработени во јавниот сектор и не влегуваат во анализите содржани во овој извештај.²⁶

²⁶ https://www.mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/reports/izvestaj_registar_2020_rev.1.01.pdf

Б. Во однос на втората група препораки 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 Раководител на подрачна служба, Оглас 278/2021, како вид на образование се бара ниво на квалификациите VI А според Македонската рамка на квалификации и најмалку 240 кредити стекнати според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Економски науки, правни науки, **текстилна технологија**.

За Соработник во подрачна служба, Соработник за пресметување и контрола на надоместок на боледување, Подрачна служба, се бара ниво на квалификациите VI Б според Македонската рамка на квалификации и стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, **Образование**, Јавна администрација и бизнис администрација

За Соработник во подрачна служба, Соработник за надоместок на лекови, Подрачна служба Скопје, се бара ниво на квалификациите VI Б според Македонската рамка на квалификации и стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, Јавна администрација, организациски науки, **стоматологија**.

За Помлад инспектор - помлад комунален инспектор, Одделение за инспекциски работи во урбанизмот, комуналните работи, заштита на животната средина, патниот сообраќај и локалните патишта и улици, Сектор за инспекциски работи, Оглас бр. 317/2021 се бара стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, **Високо образование**.²⁷

За Помлад соработник за управување со човечки ресурси, Одделение за управување со човечки ресурси, стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, **Наука за јазикот (лингвистика)**, Оглас бр. 323/2021²⁸

²⁷ <http://prijava.aa.mk/#/announcementDetails/1719>

²⁸ <http://prijava.aa.mk/#/announcementDetails/1725>

За Помлад соработник за иницијален контакт со потенцијални инвеститори и анализа на извештаи, Одделение за услуги на инвеститори, Сектор за услуги на инвеститори и пост-инвестициона поддршка на инвеститорите, стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, **Високо образование**, **Оглас. Бр. 369/2021**

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 постојат зголемен број на преземени мерки и активности, особено во поглед на критериумите кои треба да ги исполнуваат членовите на управните и надзорните одбори во јавните установи и јавните претпријатија, и тоа пред се во видот на образованието и работното искуство – со што се обезбедува поголема стручност и компетентност во работењето на овие лица и се зголемува професионалност при управувањето и надзорот во јавните установи и јавните претпријатија, како и новината во транспарентноста во постапката за нивно именување која е предвидено да се врши преку објавување на јавен повик, а за незадоволните кандидати е предвидена можност за правна заштита преку поднесување на жалба. Но, сепак Закон за висока раководна служба сеуште не е донесен.

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.²⁹ 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 утврдат 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. Тука се и Предлог-законот за измени и дополнувања на Законот за установи и Предлог-законот за измени и дополнувања на Законот за јавни претпријатија.

Новини во Предлог законот за измени и дополнувања на Закон за установи

²⁹ „Акција 2021“ - План за борба против корупција –, https://vlada.mk/sites/default/files/img/plan_za_borba_protiv_korupcija_mk_al_akcija_21.pdf

Новините во Предлог – законот за изменување и дополнување на законот за установите пред се се однесуваат на воведување на критериуми во однос на условите кои треба да ги исполнуваат членовите кои се именуваат во органите на управување (управен одбор и надзорен одбор), а кои се однесуваат на видот на образование кое треба да го поседуваат и работното искуство кое треба да го имаат. Исто така, за изборот на членовите е предвидено да се избираат по претходно објавен јавен повик. Тоа беше и една од препораките во Извештајот на кој што го спроведуваме мониторингот.

Орган на управување Член 42

Закон за установите ³⁰	Ако со друг закон не е поинаку определено, органот на управување на установата го сочинуваат преставници на основачот и најмалку една третина од членовите - претставници на стручниот орган доколку со закон е пропишано да се формира таков орган во установата. Органот на управување има најмалку три, а најмногу 15 члена. Бројот, составот, начинот на избор на членовите, траењето на мандатот, надлежноста и начинот на одлучувањето на органот на управување се уредуваат со закон и статутот на установата.
Нацрт Закон за изменување и дополнување на законот за установите Скопје, април 2021 година	<p>членот 42 се менува и гласи:</p> <p>Ако со друг закон поинаку не е определено, органот на управување на установата го сочинуваат претставници на основачот и најмалку една третина од членовите - претставници на стручниот орган доколку со закон е пропишано да се формира таков орган во установата.</p> <p>Органот на управување има најмалку три, а најмногу 15 члена. – повторно е оставен овој член, кој остава можност за дискреција и во различни установи да може бројот да биде различен.</p> <p>Органот на управување на јавна установа има најмалку три, а најмногу 5 члена, избрани од страна на основачот.- новина</p> <p>За претседател и член на органот на управување на јавна установа може да биде именувано лице кое ги исполнува следниве услови: - новина</p> <ul style="list-style-type: none"> - е државјанин на Република Северна Македонија, - има стекнати најмалку 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен образование во соодветната област и - во моментот на именувањето со правосилна судска пресуда не му е изречена казна или прекршочна санкција забрана за вршење на професија, дејност или должност. <p>Покрај општите услови од ставот (4) на овој член, членовите на органот на управување во јавната установа избрани од основачот треба да имаат и соодветно работно искуство, и тоа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - еден член на органот на управување треба да има најмалку пет години работно искуство во областа на дејноста на јавната установа; - еден член на органот на управување треба да има најмалку пет години работно искуство, од кои најмалку три години искуство со финансиско раководење; - еден член на органот на управување треба да има најмалку пет години работно искуство, од кои најмалку три години искуство од правни работи.

³⁰ Закон за установите, Сл. Весник на Р.Македонија бр. 32/05 од 11.05.2005 година

	<p>Бројот, составот, начинот на избор на членовите, траењето на мандатот, надлежноста и начинот на одлучувањето на органот на управување се уредуваат со закон, одлука и статутот на установата.</p> <p>По член 42 се додаваат два нови членови 42-а и 42-б, кои гласат:</p> <p>Член 42-а</p> <p>За избор на претседател и членови на органот на управување на јавна установа основачот на својата веб страна распишува јавен повик за пријавување на заинтересирани лица, три месеци пред истекот на мандатот на постојните членови.</p> <p>На јавниот повик од ставот 1 на овој член може да се пријават сите заинтересирани кандидати, а со пријавата мора да приложат мотивационо писмо и кратка биографија.</p> <p>Формата и содржината на јавниот повик од став 1 на овој член, начинот на поднесување на пријавата, начинот на селекција на кандидати, како и други прашања во врска со спроведувањето на постапката за избор на претседател и членови на органот на управување, како и вкупниот број, составот, траењето на мандатот, надлежноста и начинот на одлучувањето на органот на управување во јавна установа се уредуваат со закон, односно одлука и со статутот на установата.</p> <p>Доколку основачот на јавната установа го распушти органот на управување, согласно член 58, до избор на нови членови може да назначи вршители на должност членови на органот на управување со лица кои ги исполнуваат законските услови за членови.</p> <p>Вршителите на должноста членови на орган на управување во јавна установа ја вршат должноста до избор на нови членови, а најдолго шест месеци од денот на нивното именување.</p> <p>Член 42 - б</p> <p>Незадоволните кандидати од постапката за селекција за членови на орган на управување во јавна установа имаат право на жалба до Државната комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен, во рок од 15 дена од денот на објавување на одлуката.</p>
--	--

Анализа на член 43

Закон за установите ³¹	<p>Член на органот на управување и директор на јавна установа не може да има лично, преку трето лице или по било која основа, интереси во установата кои можат да имаат било какво влијание на неговата независност и непристрасност во раководењето односно управувањето со установата. Секој член на органот на управување, односно директор на јавната установа, се должни да го предупредат основачот на постоењето на ваков интерес кај членовите на органот на управување, односно кај директорот. За претседател и член на орган на управување, односно директор на јавна установа не може да биде именувано лице на кое со правосилна одлука му е изречена казна затвор заради кражба, измама, издавање на чек без покритие, злоупотреба на довербата, фалсификат, лажна изјава дадена под заклетва, освен ако му биде избришана осудата, лице на кое со судска пресуда му е забрането вршење на јавна услуга, како и лице кое било член на орган на управување или носител на раководна функција во установа од јавен интерес која престанала со стечај. Неспојливи се функцијата претседател и член на орган на управување, односно директор на јавна установа со функциите претседател и членови на Владата на Република Македонија, како и со функциите градоначалникот на општина односно градот Скопје.</p>
Нацрт Закон за изменување и дополнување на законот за установите	<p>Во членот 43 ставот 2 се брише, ставот 3 станува став 2 и по став 2 се додаваат нови ставови (3) и (4) кои гласат:</p> <p>Членовите на органот на управување на јавна установа имаат право на надомест за својата работа, врз основа на присуство на седници. - новина</p>

³¹ Закон за установите, Сл. Весник на Р.Македонија бр. 32/05 од 11.05.2005 година

Скопје, април 2021 година (Објавен на ЕНЕР)	Висината на надоместот за претседателот и членовите на органот на управување во јавна установа со посебна одлука го утврдува основачот. – повторно е оставена дискреција во однос на висината на надоместокот
---	--

Анализа на Предлог на Закон за изменување и дополнување на Законот за јавните претпријатија

Новините во Предлог – законот за изменување и дополнување на законот за јавните претпријатија пред се се однесуваат на воведување на критериуми во однос на условите кои треба да ги исполнуваат членовите кои се именуваат во органите на управување (управен одбор и надзорен одбор), а кои се однесуваат на видот на образование кое треба да го поседуваат и работното искуство кое треба да го имаат. Исто така, за изборот на членовите е предвидено да се избираат по претходно објавен јавен повик. Тоа беше и една од препораките во Извештајот на кој што го спроведуваме мониторингот.

Закон за јавни претпријатија ³²	Член 17 Управниот одбор на јавното претпријатие се состои од најмалку пет, а најмногу 15 членови. Во управниот одбор основачот именува, односно разрешува претставници од редот на афирмирани и познати стручњаци во областа на предметот на работењето на јавното претпријатие имајќи ја предвид соодветната и правичната застапеност на припадниците на сите заедници. За претседател и член на управниот одбор може да биде именувано лице кое ги исполнува следниве услови: – е државјанин на Република Македонија, – има стекнати најмалку 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен образование, – во моментот на именувањето со правосилна судска пресуда не му е изречена казна или прекршочна санкција забрана за вршење на професија, дејност или должност и – има минимум три години работно искуство. Времетраењето на мандатот на членовите на управниот одбор не може да биде подолг од четири години.
Предлог на Закон за изменување и дополнување на законот за јавните претпријатија (објавен на ЕНЕР)	Управниот одбор на јавното претпријатие се состои од 5 членови. – Новина со која се ограничува бројот на членови во управниот одбор, која што беше една од препораките во Извештајот. Членовите на управниот одбор ги именува, односно разрешува основачот на јавното претпријатие. За претседател и член на управниот одбор може да биде именувано лице кое ги исполнува следниве услови: - е државјанин на Република Северна Македонија, - има стекнати најмалку 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен образование во соодветната област и - во моментот на именувањето со правосилна судска пресуда не му е изречена казна или прекршочна санкција забрана за вршење на професија, дејност или должност. По исклучок од став (3) алинеја 2 на овој член, за претседател и член на управниот одбор може да биде именувано лице кое нема стекнати најмалку 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен образование во соодветната област, доколку истото е истакнат стопанственик, културен или спортски работник, кој има дадено значаен придонес во општината или регионот. Покрај општите услови од ставот (3) на овој член, членовите на управниот одбор во јавни претпријатија треба да имаат и соодветно работно искуство, и тоа:

³² Закон за јавни претпријатија, („Службен весник на Република Македонија” бр. 38/96, 6/02, 40/03, 49/06, 22/07, 83/09, 97/10, 6/12, 119/13, 41/14, 138/14, 25/15, 61/15, 39/16, 64/18, 35/19 и „Службен весник на Република Северна Македонија” бр.275/19

	<ul style="list-style-type: none"> - два члена на управниот одбор треба да имаат најмалку пет години работно искуство во областа на дејноста на јавното претпријатие или во сродна дејност, согласно Националната класификација на дејностите на Државниот завод за статистика; - еден член на управниот одбор треба да има најмалку пет години работно искуство, од кои најмалку три години искуство со финансиско раководење. - еден член на управниот одбор треба да има најмалку пет години работно искуство, од кои најмалку три години искуство од правни работи. <p>Мандатот на членовите на управниот одбор е четири години.</p>
--	--

Членот 17 се менува и гласи:

Новина - По членот 17 се додаваат три нови членови 17-а, 17-б, 17- в, кои гласат:

Член 17-а

За избор на претседател и членови на управниот одбор на јавно претпријатие основачот на својата веб страна распишува јавен повик за пријавување на заинтересирани лица, три месеци пред истекот на мандатот на постојните членови.

На јавниот повик од ставот 1 на овој член може да се пријават сите заинтересирани кандидати, а со пријавата мора да приложат мотивационо писмо и кратка биографија.

На јавниот оглас од став 1 на овој член, кандидати за членови на управниот одбор може да номинираат и граѓанските организации и бизнис заедницата, а со пријавата мора да приложат писмена согласност од номинираните кандидати, мотивационо писмо и кратка биографија.

Формата и содржината на јавниот повик од став 1 на овој член, начинот на поднесување на пријавата, начинот на селекција на кандидати, како и други прашања во врска со спроведувањето на постапката за избор на претседател и членови на управниот одбор, ги пропишува министерот надлежен за ресорот економија.

Член 17 - б

Незадоволните кандидати од постапката за селекција за членови на управниот одбор имаат право на жалба до Државната комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен, во рок од 15 дена од денот на објавување на одлуката. “

Член 17 -в

Основачот може да ги разреши сите членови на управниот одбор пред истекот на мандатот ако не е задоволен од нивната работа или ако јавното претпријатие не ги извршува дејностите од јавен интерес и не ги дава јавните услуги по пристапна цена и со соодветен квалитет на услугата, во континуитет, транспарентно без дискриминација на корисниците на услугата, а надзорниот одбор нема преземено никакви активности од својата надлежност за надминување на таквата состојба.

Основачот може да разреши претседател или член на управниот одбор во случај:

- ако неоправдано отсутствува на седниците на управниот одбор два пати последователно, или три пати во текот на една календарски години или
- ако се утврди дека во постапката за негово именување дал неистинити податоци.
- во случај на смрт или
- ако ја изгубил деловната способност.

Во случај на предвремен престанок на мандатот на управниот одбор или на негов член, се спроведува постапка за селекција согласно одредбите од овој закон.

Доколку Советот на општината, односно Владата ги разрешат сите членови на управниот одбор, до избор на нови членови може да назначат вршители на должност членови на управниот одбор кои ги исполнуваат законските услови за членови.

Доколку Советот на општината не спроведе постапка за избор на членови на управниот одбор, Градоначалникот може да назначи ВД членови на управниот одбор, со лица кои ги исполнуваат законските услови.

Член 19 - Управниот одбор на јавното претпријатие ги има сите овластувања да презема мерки кои се потребни и корисни заради постигнување на целите на јавното претпријатие во согласност со законот. Управниот одбор на јавното претпријатие: 1. Го донесува статутот на јавното претпријатие; 2. Ги усвојува програмата за работа и развој на јавното

претпријатие; 3. Ја утврдува деловната политика; 4. Ги усвојува тримесечниот извештај кој содржи показатели за финансиското работење, годишната сметка и извештајот за работењето на јавното претпријатие; 5. Одлучува за употребата на средства остварени со работењето на јавното претпријатие и покривањето на загубите; 6. Ги донесува одлуките за инвестиции; 7. Ги утврдува цените на производите и услугите; 8. Одлучува за внатрешната организација на јавното претпријатие; 9. Го донесува актот за утврдување на висината на вредноста на бодот за пресметување на платите на вработените во јавното претпријатие; 10. Врши други работи утврдени со актот за основање и статутот на јавното претпријатие и 11. Го избира и разрешува директорот и заменик на директор на јавното претпријатие, основано од Владата на Република Македонија врз основа на јавен конкурс.

Во членот 19, по ставот (2) се додаваат три нови ставови (3), (4) и (5), кои гласат:

Претседателот на управниот одбор, односно член на управниот одбор определен од претседателот, доколку тој од оправдани причини не е во можност, е должен да присуствува на седница на Советот на општината, односно на седница на Владата, секогаш кога ќе се дискутира и ќе се одлучува за работи и документи од надлежност на управниот одбор.

Членовите на Управниот одбор имаат право на надомест за својата работа, врз основа на присуство на седници.

Висината на надоместот за претседателот и членовите на управниот одбор со посебна одлука го утврдува основачот.

Повторно е оставена дискреција во однос на утврдување на висина на надоместокот на членовите на управниот одбор.

Закон за јавни претпријатија ³³	Член 26 За вршење контрола на материјално-финансиското работење на јавното претпријатие се формира надзорен одбор за контрола на материјално-финансиското работење (во натамошниот текст: надзорен одбор) од пет члена. Времетраењето на мандатот на членовите на надзорниот одбор не може да биде подолг од четири години. Членовите на надзорниот одбор од ставот 1 на овој член ги именува, односно разрешува основачот. За член на надзорниот одбор може да биде именувано лице кое ги исполнува следниве услови: – е државјанин на Република Македонија, – има стекнати најмалку 240 кредити според ЕКТС или завршен VIII/1 степен образование, – во моментот на именувањето
--	---

³³ („Службен весник на Република Македонија” бр. 38/96, 6/02, 40/03, 49/06, 22/07, 83/09, 97/10, 6/12, 119/13, 41/14, 138/14, 25/15, 61/15, 39/16, 64/18, 35/19 и „Службен весник на Република Северна Македонија” бр.275/19

	со правосилна судска пресуда не му е изречена казна или прекршочна санкција забрана за вршење на професија, дејност или должност и – има минимум три години работно искуство.
Предлог на Закон за изменување и дополнување на законот за јавните претпријатија ³⁴ (Објавен на ЕНЕР)	<p>Членот 26 се менува и гласи:</p> <p>За вршење контрола на материјално - финансиското работење на јавните претпријатија се формира надзорен одбор за контрола на материјално - финансиското работење (во натамошниот текст: надзорен одбор) од три члена и тоа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - еден член дипломиран економист со пет години работно искуство, - еден член дипломиран правник со пет години работно искуство на правни работи и правна усогласеност и - еден член со образование во областа на дејноста на јавното претпријатие согласно Националната класификација на дејностите на Државниот завод за статистика. <p>Мандатот на членовите на надзорниот одбор е четири години.</p> <p>Членовите на надзорниот одбор од ставот 1 на овој член ги именува, односно разрешува основачот.</p> <p>За член на надзорниот одбор може да биде именувано лице кое покрај условите од ставот 1 на овој член ги исполнува следниве услови:</p> <ul style="list-style-type: none"> - е државјанин на Република Северна Македонија и - во моментот на именувањето со правосилна судска пресуда не му е изречена казна или прекршочна санкција забрана за вршење на професија, дејност или должност. <p>Постапката за именување на членови на надзорниот одбор е идентична на онаа за именување и разрешување на членови на управниот одбор.</p>

По членот 26 се додава нов член 26-а, кој гласи:

Член 26-а

Основачот, може да ги разреши сите членови на надзорниот одбор пред истекот на мандатот ако не е задоволен од нивната работа или ако јавното претпријатие не ги извршува дејностите од јавен интерес и не ги дава јавните услуги по пристапна цена и со соодветен квалитет на услугата, во континуитет, транспарентно без дискриминација на корисниците на услугата, а надзорниот одбор нема преземено никакви активности од својата надлежност за надминување на таквата состојба.

Основачот може да разреши претседател или член на надзорниот одбор во случај:

- ако неоправдано отсуствува на седниците на надзорниот одбор два пати последователно, или три пати во текот на една календарска година,
- ако се утврди дека во постапката за негово именување дал невистинити податоци,

³⁴ https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=64745

- во случај на смрт или
- ако ја изгубил деловната способност.

Во случај на предвремен престанок на мандатот на надзорниот одбор или на негов член, се спроведува постапка за селекција согласно одредбите од овој закон.

Во членот 27, по ставот 6 се додаваат два нови ставови (7) и (8), кои гласат:

Претседателот на надзорниот одбор, односно член на надзорниот одбор определен од претседателот, доколку тој од оправдани причини не е во можност, е должен да присуствува на седница на Советот на општината, односно на седница на Владата, секогаш кога ќе се дискутира и ќе се одлучува за работи и документи од надлежност на надзорниот одбор.

Претседателот и членовите на надзорниот одбор за секоја седница на која присуствувале имаат право на паушал во висина од 1/3 од просечната плата на вработените во јавното претпријатие исплатена во претходната година.

Г. Во однос на четвртата група на препораки кои се однесуваат на контролните механизми (вкупно 13), во однос на препораката која се однесува на јакнењето на транспарентноста на институциите според податоците од Годишен извештај од работењето на Агенција за заштита на правото на слободен пристап до информациите од јавен карактер, за 2020 година, се наведува дека за разлика од минатата извештајна година, од вкупно 1.440 иматели на информации, Годишен извештај за примената на законот до Агенцијата доставија 1.132 иматели, односно 78,61% проценти од нив, додека законската обврска не е исполнета од 299 институции и 9 со големо задоцнување. Поради наведеното, Агенцијата планира, преку овластено лице, пред својата Прекршочна комисија (новина во ЗСПИЈК од 2019 година) да покрене прекршочна постапка против сите иматели на информации кои не ја исполниле законската обврска да достават годишен извештај до Агенцијата.³⁵ Тука би ја навеле и

³⁵ Годишен извештај од работењето на Агенција за заштита на правото на слободен пристап до информациите од јавен карактер, за 2020 година <https://aspi.mk/wp-content/uploads/2021/04/%D0%93%D0%9E%D0%94%D0%98%D0%A8%D0%95%D0%9D-%D0%98%D0%97%D0%92%D0%95%D0%A8%D0%A2%D0%90%D0%88-2020.pdf>

Антикорупциската програма која ја има изработено МИОА, а во која се наведени и активности за јакнење на нејзината контролна улога.

6. 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 искуство во струка. Види текст со објаснување.	МИОА	1 година	Делумно спроведена препорака од причина што сèште не се донесени нови законски решенија. Односно, не се извршени измени и дополнувања на Законот за административни службеници. Преземена досегашна активност: Во „Акција 21“ План за борба против корупција донесен во март 2021 е наведено дека МИОА и АА како најзасегнат институции во однос на оваа проблематика треба да изготват План со кој ќе се определи начинот на имплементација на препораките во соодветни акти.
1.2. Во огласот да се наведат сите потребни документи кои треба да ги поднесе кандидатот кои му носат определени бодови при селекцијата	Активност 1: Унифицирање на содржината на јавните и интерните огласи. Во огласите да бидат наведени сите документи и задолжителни и дополнителни кои се бодуваат во постапката на селекција, кои кандидатот треба да ги достави. Активност 2: Член 36 од ЗАС зборот „може,, да се замени со зборот „треба,,	МИОА, АА, надлежна институција	1 година	Делумно спроведена постапка Преземена досегашна активност: на веб страната на Електронски национален регистар на прописи на Република Северна Македонија (ener.gov.mk) на 12.11.2020 година е објавено известување за почеток на процесот на подготовка на предлог закон за административни службеници. Во „Акција 21“ План за борба против корупција донесен во март 2021 е наведено дека МИОА и АА како

				<p>најзасегнат 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 МИОА 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> <p>Во „Акција 21“ План за борба против корупција донесен во март 2021 е наведено дека МИОА и АА како најзасегнат институции во однос на оваа проблематика треба да изготват План со кој ќе се определи начинот на имплементација на препораките во соодветни акти.</p>
1.4. Да се усогласат ЗАС и ЗВЈС околу одлуката за отфрлање на пријавата на кандидатот како неуредна	<p>Активност 1. Да се извршат измени и дополнувања на ЗАС и членовите на Комисија за селекција на кандидати да не ја отфрлаат пријавата како неуредна без претходно да му се даде можност на кандидатот да ја доуреди пријавата.</p> <p>Активност 2: Усогласување на член 39 од ЗАС со член 20-г став 4 од ЗВЈС.</p>	МИОА, Комисија за селекција на кандидати	1 година	<p>Делумно спроведена постапка</p> <p>Преземена досегашна активност: на веб страната на Електронски национален регистар на прописи на Република Северна Македонија (ener.gov.mk) на 12.11.2020 година е објавено известување за почеток на процесот на подготовка на предлог закон за административни службеници.</p> <p>Во „Акција 21“ План за борба против корупција донесен во март 2021 е наведено дека МИОА и АА како најзасегнати 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>1.5. Да се намали дискрецијата и да се утврдат јасни критериуми за распишување на интересен оглас.</p>	<p>Активност 1: Да се дополни член 48 од ЗАС во став 3. Активност 2: Откако ќе се измени ЗАС (член 48) да се изврши усогласување со материјалните прописи во кои се содржани одредби за 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. Активност 3: Да се изготви Образец со мерливи критериуми и за секој критериум посебно да се предвидат бодови. Активност 4: Унапредувањето би требало да се одвива јавно и со претходно оценување на самите вработени во секторот каде што се врши 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. 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 невршење на избор. 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. 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. 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>Влада МИОА, АА, институција која распишува оглас за Министерство за финансии</p>	<p>2 години</p>	<p>Делумно спроведена постапка Преземена досегашна активност: на веб страната на Електронски национален регистар на прописи на Република Северна Македонија (ener.gov.mk) на 12.11.2020 година е објавено известување за почеток на процесот на подготовка на предлог закон за административни службеници. Во „Акција 21“ План за борба против корупција донесен во март 2021 е наведено дека МИОА и АА како најзасегнати институции во однос на оваа проблематика треба да изготват План со кој ќе се определи начинот на имплементација на препораките во соодветни акти.</p>
---	---	--	-----------------	---

1.6. Да се укине ограничувањето на бројот на вработени кои може да добијат оценка 5 при оценувањето на ефектот на административни службеници	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.	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.
1.7. 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 надоместок за успешност во работењето 36 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, ефективноста 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 Агенцијата исто така по случаен избор. 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. Активност 3: Измена на ЗАС со внесување на одредби за транспарентност и отчетност на Комисијата.	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. Податок од трет квартал Во март 2021 година од страна на МИОА е изготвена Антикорупциска програма со акциски план анализа, цели и следни чекори. ³⁷

36 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.

³⁷ https://www.mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/antikorupciska_programa_-_05.05.2021.pdf

<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. 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. 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. 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>Делумно спроведена : 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.³⁸</p> <p>Податок од трет квартал: Во март 2021 година од страна на МИОА е изготвена Антикорупциска програма со акциски план анализа, цели и следни чекори.³⁹</p>
<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 дискрепанција 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</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 Шаќири одржа работна средба со Никола Бертолини, шеф на одделот за соработка во Делегацијата на Европската Унија. На работната средба учествуваа и стручни тимови на МИОА и ЕУ, при што се разговараше за статусот на реализација на тековните и идни проекти во насока на реорганизација</p>

³⁸ Вклучително и измените поврзани со Планот за распределување на административните службеници вработени преку програмата K5, одговор на прашања од МИОА за втор квартал

³⁹ https://www.mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/antikorupciska_programa_-_05.05.2021.pdf

	<p>орган на јавна администрација и да се испита нивната надлежност заради утврдување на преклопување во надлежност.</p> <p>Активност 5: МИОА да го активира почестото состанување на Мрежата на организационите единици за управување со човечки ресурси и предлагање на соодветни мерки по одржаните состаноци.</p> <p>Активност 6: Да се предвиди норма за вработените, односно оценување на ефективност на нивното работење (времето потребно за делотворно извршување на работни задачи и обврски) за да се определи реалната бројка за бројот на извршители за конкретно работно место. Бројот на вработените во општинската администрација да се утврдува и согласно бројот на жители во општината</p> <p>Активност 7: Усогласување на вработувањата во администрацијата на локално ниво</p>			<p>на јавната администрација и дигитализација, што се финансирани преку ИПА проектите.⁴⁰</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. 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 администрација⁴¹⁴²</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 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.⁴³</p> <p>На барање на Транспаренси интернешнл од страна на МИОА, во однос на прашањето до каде е процесот за донесување на Законот за</p>
--	--	--	--	---

⁴⁰ <https://www.mioa.gov.mk/?q=mk/node/32050>

⁴¹ <https://www.mioa.gov.mk/?q=mk/node/3194>

⁴² https://mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/rja/zapisnik_secrja_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

⁴³ <https://www.mioa.gov.mk/?q=mk/node/3255> времени ри

			<p>организација и работа на органите на државната управа, бевме информирани дека во март 2021 година министерот за информатичко општество и администрација формирал и меѓуресорска работна група со претставници од МИОА, Министерството за финансии (МФ), Министерството за правда (МП), Секретаријатот за законодавство (СЗ), Канцеларија на Преседателот на Владата на Република Северна Македонија (КПВРСМ) и Министерството 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>Податок од трет квартал: На пример, на 9 јуни 2021 година, Министерот за информатичко општество и администрација учествуваше и им се обрати на работните групи на семинарот за Реорганизација на државна администрација и менаџмент на промени во Република Северна Македонија и семинарот за ефикасност на јавните институции во Република Северна Македонија. При што, учесници на овие два семинари били претставници од сите министерства и странски и домашни експерти вклучени во овој важен проект.⁴⁴</p>
--	--	--	---

⁴⁴ <https://www.mioa.gov.mk/?q=mk/node/3321>

<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. Активност 2: Одредбата од законот треба да се дополни и прецизира на тој начин што за привремените вработувања ќе се предвиди или распишување на оглас како за другите службеници или да се преземаат лица од трансфер листата на МИОА. Исто така, во однос на правата и обврските на привремено вработените да се применуваат одредби од ЗАД. 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 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. Активност 5: Правата и обврските на привремено вработените како административни службеници да се регулираат согласно ЗАС и ЗВЈС, а не согласно ЗРО.</p>	<p>МИОА</p>	<p>1 година</p>	<p>Препораката не е спроведена Укажување: 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 каде како предмет на договорот се наведуваат услуги за привремени вработувања Согласно последните податоци од Годишниот Извештај од Регистарот на вработените во јавниот сектор за 2020 година, преку агенциите за привремени вработувања во институциите на јавниот сектор, работно ангажирани се вкупно 2.425 лица и истите немаат статус на вработени во јавниот сектор и не влегуваат во анализите содржани во овој извештај.⁴⁵</p>
<p>1.13. Прецизирање на одредбата од ЗАС во однос на повторување на оглас Поголема транспарентност, односно запознавање на јавноста што значи кога огласот се распишува кроз А или кроз 1 особено за огласите за кои се бара вработување на кандидат со припадност на заедница</p>	<p>Активност 1: Измена и дополнување на член 44 од ЗАС. 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>	<p>МИОА</p>	<p>1 година</p>	<p>Делумно спроведена постапка Преземена досегашна активност: на веб страната на Електронски национален регистар на прописи на Република Северна Македонија (ener.gov.mk) на 12.11.2020 година е објавено известување за почеток на процесот на подготовка на предлог закон за административни службеници.</p>
<p>1.14. Измена на ЗАС и оставање можност органот да избира помеѓу двата прворанжирани кандидати од предложената листа.</p>	<p>Активност 1: Измена и дополнување на член 44 и 45 од ЗАС</p>	<p>МИОА, Комисија за селекција на кандидати</p>	<p>1 година</p>	<p>Делумно спроведена постапка Преземена досегашна активност: на веб страната на Електронски национален регистар на прописи на Република Северна Македонија (ener.gov.mk) на 12.11.2020 година е објавено известување за почеток на</p>

⁴⁵ https://www.mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/reports/izvestaj_registar_2020_rev.1.01.pdf

				процесот на подготовка на предлог закон за административни службеници.
1.15. Да се утврдат стандардизирани Прашалници за спроведување на трета фаза од селекција, односно при спроведување на интервју со кандидатите	Активност 1: Да се обезбеди со сите кандидати да се спроведува структурирано интервју. Изготвувањето на стандардизирани критериуми за формулирање на прашања и бодови за одговор на прашањата. Активност 2: Треба да се изнајде модул во кој или прашањата би биле унифицирани или интервјутото да се спроведува писмено во кој членовите на Комисијата однапред ќе го имаат одговорот на прашањата. Активност 3: Бодовите од 20 да се намалат на 10 бода. Активност 4. Измена во ЗАС и подзаконски акти.	МИОА, АА	1 година	Делумно спроведена постапка Преземена досегашна активност: на веб страната на Електронски национален регистар на прописи на Република Северна Македонија (ener.gov.mk) на 12.11.2020 година е објавено известување за почеток на процесот на подготовка на предлог закон за административни службеници.
1.16. Стандардизирање на постапката за оценување на ефектот на вработените во институциите	Активност 1: Во ЗАС да се прецизира постапката за оцена на ефект и да се изменат одредбите кои овозможуваат дискреција во однос на начинот на оценување и наградување на службеникот на оваа основа; Во измената да се предвиди второстепеност и можност за жалба на висината на оцената, а не само за постапката за оценување. Активност 2: Менување на постапката за оценување со идентификување на објективни критериуми за резултатите од работата и личните 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. Активност 3. Да се донесе подзаконски акт во кој ќе се утврдат критериуми за успешност или да се наведат и во самиот ЗАС. 46 Може да се земе како пример	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.

46 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) Водеење на записници и решенија во хартиен и/или електронски формат, уредност во водењето на предметите кои се во работа кај инспекторот и квалитет на писменото изразување на инспекторот и тоа: - одличен квалитет – 15 бодови, - добар квалитет – 10 бодови и - лош квалитет – 0 бодови; (3) Критериумот од ставот (1) точка 2) на овој член, се вреднува на следниов начин: 1) над 95% реализација на другите работни цели и задачи – 20 бодови, 2) 75-95% реализација на другите работни цели и задачи – 15 бодови, 3) 50-75% реализација на другите работни цели и задачи – 10 бодови, 4) помалку од 50% реализација на другите работни цели и задачи – 0 бодови; (4) Критериумот од ставот (1) точка 3) на овој член, се вреднува на следниов начин: 1) над 95% реализација на индивидуалниот годишен план за стручно усовршување и обука на инспекторот – 15 бодови, 2) 75-95% реализација на индивидуалниот годишен план за стручно усовршување и обука на инспекторот – 10 бодови, 3) 50-75% реализација на индивидуалниот годишен план за стручно усовршување и обука на инспекторот – 5 бодови, 4) помалку од 50% реализација на индивидуалниот годишен план за стручно усовршување и обука на инспекторот – 0 бодови. (5) Успешноста на инспекторот се пресметува како збир од остварените бодови во ставовите (2), (3) и (4) на овој член, при што максималната вредност може да изнесува 100 бодови.

	Критериуми за успешност од Законот за инспекциски надзор.			
1.17. Донесување на Закон за плати во јавниот сектор	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. Активност 2: Утврдување на единствени критериуми за пресметување на плати и надоместоци на плати за вработените во јавниот сектор. 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	МИОА и др.	1 година	Делумно спроведена Преземена активност во Акција 21-План за борба против корупција, објавен во март 2021
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. 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. 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. 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	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 најзасегнати институции во однос на оваа проблематика треба да изготват План со кој ќе се определи начинот на имплементација на препораките во соодветни акти. 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. Од информациите преземени од страната на МИОА може да се констатира дека трансфер листата на

	<p>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 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 интересен.</p> <p>Активност 9: Измена и дополнување на член 43 од ЗВЈС и во став 2 од член 42.</p>			<p>можни преземања не е редовно ажурирана</p> <p>Линк во прилог: https://mioa.gov.mk/?q=mk/node/73</p>
--	---	--	--	---

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

Препорака	Активности	Надлежни институции	Рок	Мониторинг
Група 2				
<p>2.1. Актите за систематизација на работните места да се усогласат со Фраскатиевата класификација и видот на образованието да содејствува со работните задачи кои треба да ги извршува службеникот</p>	<p>Активност 1. Во правилниците за систематизација на работни места видот на образование да се презентира во согласност со Фраскатиева класификација и видот на образованието да содејствува со работните задачи кои треба да ги извршува службеникот.</p> <p>Активност 2: измена во ЗАС и подзаконските акти во кои точно ќе се прецизира од која област ќе се бараат 180 или 240 или 300 кредити. На пример, дали ако се бара правни науки 240 кредити може 180 кредити да се од правни науки, а 60 од други. Доколку се предвиди таква можност од кои науки.</p>	<p>МИОА МО</p>	<p>6 месеци</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>

	<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>2.2. Да се зајакне ефикасноста и стручноста на Комисиите за селекција на кандидати</p>	<p>Активност 1: Насоки за органите во комисија за селекција и унапредувања да номинираат вработени кои веќе имаат искуство во спроведување на постапки за вработување. Да се внимава на стручноста и компетентноста на членовите на овие комисији и да се утврдат критериуми за составот на Комисиите за селекција на кандидати.</p> <p>Активност 2: Да се обезбедат обуки, да се зголеми интегритетот на овие лица и да заштитат од секој вид на влијанија.</p> <p>Активност 3: Да се изготви прирачник за постапување на членовите комисиите.</p> <p>Активност 4. Во случај на повреда на одредбите за фер и транспарентност во одлучувањето да има можност се покрене дисциплинска постапка.</p> <p>Активност 5. Да се прецизираат условите за именување во Комисија за селекција за кандидати (дали таа треба за секој оглас да се менува или пак треба да е постојана, дали им следува надомест на членовите, да се спроведе обука на членовите во овие комисији, да изготвуваат одлуки со детални образложенија за текот на целата постапка и причините поради кои на одреден кандидат му е даден приоритет). За ова е потребна измена во ЗАС и да се донесе подзаконски акт од страна на секоја институција од јавен сектор.</p> <p>Активност 6: Доколку во постапка по приговор или жалба, или ревизија на постапки за селекција, второстепениот орган утврди повреда во постапка за пополнување на работно место и за тоа е констатирано</p>	<p>АА, надлежни институции</p>	<p>1 година</p>	<p>Не е спроведена</p>

	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 нејзино 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). Податок од трет квартал Антикорупциска програма со акциски план анализа, цели и следни чекори изготвена од страна на МИОА https://www.mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/antikorupciska_programa_-_05.05.2021.pdf
2.4. Контрола над доследна примена на членот од ЗОУП за делегирана надлежност	Активност 1: Државниот управен инспекторат да спроведе надзор дали оваа одредба од законот се применува и да им остави одреден рок од 30 дена да ја спроведат истата. Активност 2: Во Актот за систематизација да се предвиди работно место за лице овластено за водење на управна постапка.	ДУИ, сите институции кои се дел од јавниот сектор	1 година	Препораката не е спроведена

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

Препорака	Активност	Надлежни институции	Рок	Мониторинг
3.1. Да се уреди постапката за избор и именување на Директор во јавните претпријатија и јавните установи, како и за избор и именување на членовите во управните и надзорните одредби	Активност 1. Владата да донесе Уредба за спроведување на постапка за избор и именување на Директор во јавните претпријатија и јавните установи, како и за избор и именување на членовите во управните и надзорните одредби Активност 2. Формирање на посебна Комисија за постапување по документација за избор на Директор и тоа да се наведе во пропис во кој се предвидува Избор на Директор Оваа Комисија да биде составена од претставник од органот каде се избира/именува Директор кој ќе биде претставник од административни службеници надлежни за човечки ресурси, претставник од невладиниот сектор, претставник од ДКСК и секретар на Општината, претставник од стручната и научната	Владата, МИОА	1 година	Делумно спроведена Активност: 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>јавност. Оваа Комисија треба да се состанува ad hoc односно по потреба во случаите кога се распишува оглас за избор на Директор. На членовите на Комисијата да им се определи надомест кој ќе биде прецизиран според критериумот број на пријавени кандидати по огласот. Или, во однос на изборот на функционерите или лица на положба, во рок од 1 година да се формира посебен Комитет или Комисија за избор на функционери, кој би бил составен од 9 члена (еден претставник од Владата, еден претставник од општина, еден претставник од МИОА, еден претставник од АА, еден од невладин сектор и двајца претставници од стручњаци од пракса). Членовите на Комитетот да имаат мандат од 5 години, без можност за реизбор. Месечниот надоместок на членовите да се определува според бројот на предмети по кои одлучувале. Потребно е да се донесе посебен закон со кој ќе се регулира изборот на овие членови, местото каде ќе ги одржуваат седниците и ќе одлучуваат, постапката за избор на функционерите.</p> <p>Комисија за прашања на изборите и именувањата 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, 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</p>			<p>Во „Акција 21“ План за борба против корупција донесен во март 2021 е наведено дека во следниот период ќе се работи на отстранување на детектираните слабости</p> <p>Податок од мониторинг на трет квартал:</p> <p>Во однос на Закон за јавни претпријатија на ЕНЕР на 16.04.2021 година е објавен Нацрт извештај за проценка на влијанието на регулативата и Нацрт – закон Предлог закон за изменување и дополнување на Законот за јавните претпријатија.⁴⁷</p> <p>На ЕНЕР е објавено: Известување за почеток на процесот на подготовка на Предлог на Законот за изменување и дополнување на Законот за установи од 16.04.2021 година, Нацрт Извештај за проценка на влијанието на регулативата на Предлог на закон за изменување и дополнување на Законот за установи од 28.04.2021 година и Нацрт- закон Предлог на закон за изменување и дополнување на Законот за установи од 28.04.2021 година.⁴⁸</p>
--	--	--	--	---

⁴⁷ https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=64745

⁴⁸ https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=66096

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

	<p>ги отстрани недостатоците или и во тој рок повторно има недостатоци и/или загуби во финансиското работење и ако и по истекот на рокот определен во членот 5 став 3 и членот 7-а став 1 од овој закон не ги објави тримесечниот извештај кој содржи показатели за финансиското работење, годишната сметка и извештајот за работењето на јавното претпријатие на веб страницата на јавното претпријатие.</p>			
<p>Препорака 3.4. Да се предвиди постапката за именување и одговорност на секретарите како административни службеници од категорија А</p>	<p>Активност 1: Измени во ЗАС да се прецизира постапката за одговорност на административните службеници од категорија А односно секретарите. Како, одговараат, пред кого, за што, кој има право да даде предлог за поведување на постапката и кои мерки може да му се изречат.</p> <p>Активност 2: Да се утврдат критериуми за именување, одговорност и разрешување на секретарите</p> <p>Активност 3: Мандат на секретар да трае до избор на нов функционер, а не мандатот да му биде ист за да се обезбеди непречено 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	Мониторинг
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,</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>Податок од трет квартал: Антикорупциска програма со акциски план анализа, цели и следни чекори изготвена од страна на МИОА</p>

	<p>особено кога даваат согласност за нивно донесување.</p> <p>Активност 3: Да се утврдат прецизни критериуми за утврдување на потреба за измена и дополнување на овие правилници.</p> <p>Активност 4: Да се размисли за можноста надлежноста за давање на согласност на актите за внатрешна организација и систематизација да се додели на АА како самостоен државен орган, кој ќе биде овластен за давање на согласност на овие акти во сите институции од јавниот сектор. На овој начин, ќе бидат опфатени не само органите на државната управа и локалните органи, туку и на регулаторните тела и другите самостојни државни органи.</p> <p>Активност 5: При користење на соодветен контролен механизам предвиден во законските или подзаконските акти, на пример при давање согласност, одобрение, мислење, постапување по приговори и жалби, органите да формираат посебно одделение чија задача ќе биде целосна проверка на Актот и образложението што се доставува до нив. И доколку со актот се врши заобиколување на одредена процедура која остава можност за влијанија кои би се одразиле на квалитетот, стручноста, професионалноста на вработените и работењето на органот, да не ја даваат согласноста или одобрението. Тука пред се мислиме на надлежноста на МИОА за давање согласност на Правилниците за систематизација на работните места и надлежноста на Советот на општината при давање на согласност на Годишни планови на јавните претпријатија.</p> <p>Активност 6: Јавност на податоците од нотирани незаконитости во постапки за пополнување на работни места од страна на АА, ДУИ, НП, ДКВУПРО.</p> <p>Активност 7: Во текот на постапката за селекција на кандидати органот кој го распишува огласот задолжително со Годишниот план за вработување, да ги достави и реализираните вработувања во текот на годината, со исклучок доколку станува збор за објавување на прв оглас во годината. Оваа одредба да се стави во ЗАС.</p>			<p>https://www.mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/antikorupciska_programa_-_05.05.2021.pdf</p>
--	--	--	--	--

<p>4.2 Да се зајакне меѓу секторската соработка помеѓу институции инволвираани во постапки за пополнување на работни места – цел надминување на одредени дилеми, нејасноти и давање препораки околу 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 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 други релевантни и засегнати чинители. 49</p>	<p>МИОА, АА</p>	<p>6 месеци</p>	<p>Делумно спроведена</p> <p>Првата активност е реализирана</p> <p>Советот за реформа на јавната администрација одржа состанок на 16.12.2020 година, додека претходниот состанок е одржан на 16.12.2019 година</p> <p>Податок од трет квартал</p> <p>Антикорупциска програма со акциски план анализа, цели и следни чекори изготвена од страна на МИОА</p> <p>https://www.mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/antikorupciska_programa_-_05.05.2021.pdf</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>			
<p>4.3. Усогласување на постапката за согласност на годишните планови за вработување</p>	<p>Активност 1: Секоја од институциите да изготви анализа на обемот на работните задачи, видот на задачите, големина на територија, бројот на населението, оптовареноста на вработените, ефикасноста на извршување на задачите и бројот на вработените кои им се потребни за секое работно место.</p> <p>Активност 2: Измена во член 37-з од ЗПП - Директорот на јавното претпријатие, по претходно мислење на Министерството за информатичко општество и по претходна согласност од Министерството за финансии за јавните претпријатија основани од Република Македонија, односно по претходна согласност од советот на општината за јавните претпријатија основани од единиците на локалната самоуправа, подготвува годишен план за вработување во јавното претпријатие за следната година, согласно со Законот за вработени во јавен сектор.</p> <p>Планот од ставот 1 на овој член во текот на годината на која се однесува може да се менува само по претходно добиена согласност од Министерството за финансии за јавните претпријатија основани од Република Македонија, односно по претходна согласност од советот на</p>	<p>Институции кои се дел од јавниот сектор</p>	<p>1 година</p>	<p>Препораката не е спроведена</p>

	единицата на локалната самоуправа за јавните претпријатија основани од единиците на локалната самоуправа. Активност 3: Да се дополни одредбата со додавање дека за измената е потребно претходно детално образложение.			
4.4. Измени во надлежноста за судската постапка по работни спорови за заштита на правата, интересите и одговорноста на административни службеници	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. 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 Активност 3: Усогласување со компаративните искуства.			Препораката не е спроведена
4.5 Дополнување на ЗПП со можност за контрола над примената на прекршочните одредби и санкциите	Активност 1: Во ЗПП 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. 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. 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.		1 година	Препораката не е спроведена

	<p>Активност 4: ДУИ да наведе статистички податоци за број на покренати и извршени надзори во постапките за вработување, по чија иницијатива биле покренати, каква одлука е донесена, кои се најчестите утврдени незаконитости кои се утврдени, кои мерки ги изрекол инспекторатот и за кој орган и како е постапено по нивната одлука.</p> <p>Активност 5: Тужбите за покренување на работни спорови, против одлуките на Комисијата да се доставуваат и до Комисијата за да може да констатира дали органот постапил согласно одлуката, односно дали ги отстранил недоследностите или незаконитостите во својата одлука.</p> <p>Активност 6: Редовното судство да доставува податоци до Државната комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос и до ДУИ во однос на покренати работни спорови против нивната одлука, како и за исходот на постапката.</p>			
<p>4.7. ДКСК да обезбеди поголема транспарентност во однос на ставот што го има по одредени прашања кои нормативно не се доволно прецизни и јасни и јакнење на улогата на ДКСК во однос на градењето на интегритетот во институциите кои се дел од јавниот сектор</p>	<p>Активност 1: Во Законот за спречување на корупција и судир на интереси да се инкорпорира одредба или да се дополни кај надлежноста дека ДКСК ќе даде насоки до институциите кои се дел од јавниот сектор за изготвување на План за интегритетот во секоја институција. Министерството за правда и ДКСК ќе вршат надзор дали е донесен план за интегритетот, објективност и квалитет на планот и степенот на примена на мерките и активностите за подобрување на интегритетот.</p> <p>Оваа препорака произлегува од компаративните решенија, на пример во Законот за Агенција за борба против корупција, 50 но и од ЗСКСИ член 17 точка 18 која гласи дека ДКСК има надлежност да презема активности во насока на јакнење на личниот и институционален интегритет.</p> <p>Активност 2: ДКСК да изготви прирачник за изработка на план за интегритетот.</p>			<p>Делумно спроведена</p> <p>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</p> <p>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)</p> <p>Податок од трет квартал:</p> <p>на 21.04.2021 година е објавено известување за почеток на процесот за подготовка на Предлог на закон за изменување и дополнување на Законот за спречување на корупција и судир на интереси.⁵¹ Се очекува со измените и дополнувањата да бидат опфатени дел од препораките и активностите кои се наведени.</p>

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

⁵¹ https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_ann_detail&itemid=01X74c81GwPKqzS0DxfWUA==

	<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 во ДКСП по стапување на одредена функција и за настапувањето на судир на интереси при извршување на инкомпатибилни функции.</p>			
4.8. ДКСК да ги зајакне своите капацитети и да се формира посебна организациона единица надлежна за следење и евалуација на препораките од анализите за ризик од корупција. Оваа единица редовно да изготвува извештај за отстранување на ризикот во постапките за вработување во јавниот сектор	<p>Активност 1: Измена во Правилникот за внатрешна организација во ДКСК во кој ќе се додаде нова организациона единица.</p> <p>Активност 2: Измена на Правилникот за систематизација на работни места во ДКСК во кој ќе се предвидат нови работни места и број на извршители во новата организациона единица.</p>	ДКСК	1 година	Препораката не е спроведена
4.9. Зајакната контрола врз транспарентност на институциите односно јавното објавување на документи од постапките за вработување кои се од јавен интерес	Активност 1 : Агенцијата за слободен пристап до информации од јавен карактер да спроведе мониторинг врз институциите во однос на примената на член 10 од Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер, во кој таксативно се наведуваат документите кои органите треба јавно да ги објавуваат и да ги направат достапни на веб страните на своите институции.	Агенција за слободен пристап до информации од јавен карактер, институции од јавен сектор	6 месеци	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

	<p>Активност 2: Да се утврдат критериуми за тест на штетност и кај сите органи да се провери дали некоја класифицирана информација реално не треба да се објави и врз основа на тоа истите да бидат класифицирани.</p> <p>Активност 3: Во рок од шест месеци Агенција за слободен пристап до информации од јавен карактер да изврши проверка на сите веб страни на институциите, да провери дали се јавно достапни сите документи кои се наведени во член 10 од Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер.</p> <p>Надлежност на Агенцијата Член 30 Агенцијата ги врши следниве работи: води управна постапка и одлучува по жалби против решението со кое имателот на информацијата го одбил или отфрлил барањето за пристап до информации на барателите, се грижи за спроведување на одредбите од овој закон, подготвува и објавува листа на иматели на информации, дава мислења по предлози на закони со кои се уредува слободен пристап до информации.⁵²</p> <p>Активност 4: Доколку се констатира дека институциите ги немаат објавено овие податоци да им се остави рок од 1 месец да ги објават, при повторната контрола доколку документите не се објавени за функционерот и службеното лице да се изрече глоба, доколку и после изречената глоба не се објават податоците да следи одговорност и за функционерот и за службеникот.</p> <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>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> <p>Податок од трет квартал</p> <p>Според податоците од Годишен извештај од работењето на Агенција за заштита на правото на слободен пристап до информациите од јавен карактер, за 2020 година, се наведува дека за разлика од минатата извештајна година, од вкупно 1.440 иматели на информации, Годишен извештај за примената на законот до Агенцијата доставија 1.132 иматели, односно 78,61% проценти од нив, додека законската обврска не е исполнета од 299 институции и 9 со големо задоцнување</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	<p>Активност 1: МИОА да ги зајакне своите капацитети технички и кадровски за доследна примена на членот 7 од ЗАС</p>	МИОА	6 месеци	Препораката не е спроведена
4.11. Враќање 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 учесници во постапката за пополнување на работно место на крајот од постапката да дадат свои забелешки на постапката за селекција при</p>			<p>Делумно спроведена препорака</p> <p>Податок од трет квартал</p> <p>Во овој период на мониторинг на ЕНЕР на 8.04.2021 година е објавен и Предлог Кодекс за административни службеници. Една од заложбите за донесување на овој Кодекс е враќање на довербата во институциите.⁵³ Скоро во сите одредби од Кодексот е ставена обврската за административните службеници за почитување на правила кои се однесуваат на корупција, непотизам, кронизам и клиентелизам.</p> <p>Целта на овој кодекс е поттикнување на доброто постапување и однесување на административните службеници, зајакнување на довербата на граѓаните во работата на институциите на јавниот сектор и превенција и сузбивање на појавите на корупција, непотизам, кронизам и клиентелизам</p>

⁵³ https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=65374

	<p>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 6: Откако ќе заврши постапката за избор на кандидат, сите кандидати кои учествувале во постапката да пополнат образец за евалуација на постапката во кој ќе 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. Обрасците да се доставуваат до АА, која ќе врши континуирано следење и ќе презема соодветни мерки врз основа на укажувањата дадени во Обрасците</p> <p>Да се зајакне граѓанскиот активизам за пријавување на недоследности при пополнувањето на работните места и при изборот на функционерите.</p>			
4.12. Оценка на ефектот од новите решенија	<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</p>	ДУИ, МИОА	Секоја година	Препораката не е спроведена

	зајакнат редовните инспекциски надзори во поглед на примената на овие прописи и транспарентно да ги објавуваат податоците, но и да ја известуваат јавноста и одредени констатации, недоследности и проблеми со кои се соочуваат како институција или пак кандидатите за вработување или вработените да ги кажат на седница на Советот за реформа на јавната администрација.			
4.13. Усогласување на легислатива	Активност 1: Да се изврши измена и дополнување на материјалните прописи со новите ЗВЈС, ЗАС или на пример со ЗЈП. 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