



Проект: Проценка на ранливост од корупција во политиките и постапките за вработување, со посебен фокус на непотизам, кронизам и клиентелизам

Извештај на активности

*Овој проект финансиски е поддржан со грант од Амбасадата на Кралството Холандија



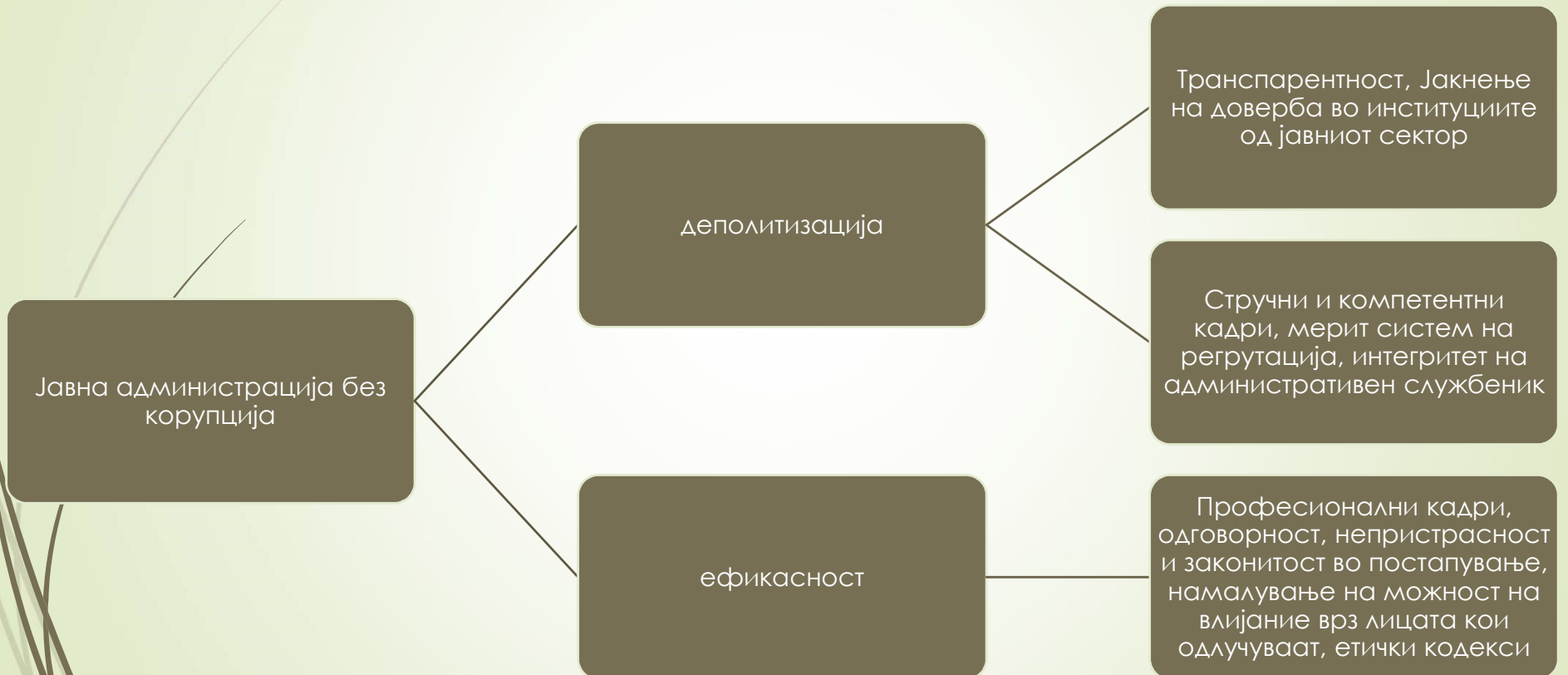
Kingdom of the Netherlands



Вовед

- ▶ Во овој Извештај се прикажани сите преземени активности во текот на спроведување на проектот „Проценка на ранливост од корупција во политиките и постапките за вработување, со посебен фокус на непотизам, клиентелизам и кронизам“ („Vulnerability to Corruption Assessment of the Employment Policies and Procedures, with Special Focus on Nepotism, Cronyism and Clientelism“)
- ▶ Активностите се однесуваат за периодот: јули 2019 до април 2020.

Значење на овој проект



Методологија

Позитивно
правен метод

Анализа на
закони

Анализа на
подзаконски акти

Емпириски
метод

Барања за
слободен
пристап до
информации од
јавен карактер

Увид, податоци
од огласи,
извештаи за
работење на
институциите

Компаративен
метод

Анализа на
закони во други
земји

Интервју и
фокус групи

Спроведени
интервјуа со
вработени од 102
и 99 граѓани

Предмет на извештајот

- Да се направи триангулација во истражувањето: утврдување на преклопување на одредени нотирани проблеми (ранливости) и заклучоци добиени со користење на различни методи на истражување.
- Притоа, се дава краток осврт на податоците и наодите добиени преку:
 - анализа на правната легислатива (законски и подзаконски акти),
 - анализа на информации добиени од институциите со барања за слободен пристап до информации од јавен карактер,
 - анализа на огласи за вработување во јавниот сектор,
 - анализа на плати,
 - компаративна анализа и
 - анализа на податоци добиени од спроведени интервјуа на вработените и граѓаните.

Цел на извештајот

- ▶ Да се воочат и нотираат проблемите или точките на ранливост кои постојат во нормативната рамка со која се уредува оваа проблематика, а се однесуваат пред се на постапките за:
 - Вработување на административните и јавните службеници
 - Избор и именување на Директори
 - Избор и именување на Претседатели и членови во колегијални самостојни државни органи и регулаторни тела
 - Менувањето на правилниците за систематизација на работните места
 - Определувањето на висината на платата и надоместоците на вработените
 - Оценување и унапредување на службениците, привремените вработувања, определувањето на видот на образованието, детерминирањето на поимот на работно искуство,
 - Ефективноста на контролните механизми

Цел на извештајот

- Нотираните проблеми од позитивно правната анализа, компаративната анализа и анализата на контролните механизми се потврдуваат и со податоците добиени на основа на спроведено интервју во институциите со функционерите и вработените, како и интервјуата спроведени со граѓаните, податоците добиени од анализа на распишани огласи, како и податоци добиени од одговорите добиени на барањата за слободен пристап и увидот на документација спроведен во една институција.
- Нотирајќи ги ранливите точки, на крајот од извештајот се даваат конкретни заклучоци и препораки како истите би можеле да се надминат и да се спречи непотизам, клиентелизам и кронизам при постапките за вработување или именување, избор или назначување на високи раководни функции.



Генерален заклучок

- Досега се преземени бројни чекори со кои се изврши хармонизацијата на службеничкото законодавство со европските принципи и стандарди.
- Нормативните реформи доведоа до воведување на посебен службенички систем со кој се изврши дистинкција помеѓу вработените во јавниот сектор и вработените во приватниот сектор, при што за вработените во јавниот сектор се предвидени посебни услови за вработување, одговорност, оценување, стручно усовршување и сл.
- На крајот, она што е добро не треба да се менува, а она што досега не дало резултати треба да се измени, дополни или усоврши. Во таа насока се и препораките во овој Извештај, кои може да помогнат за надминување на одредените недоследности и усовршување на службеничкиот систем.

Опфат на истражувањето



Опфат на позитивно- правна анализа

- Анализирани се 22 закони

Закон за административни службеници

Закон за вработените во јавниот сектор

Закон за општо-управна постапка

Закон за работни односи

Закон за домување

Закон за култура

Закон за јавни претпријатија

Закон за установи

Закон за спречување корупција и судир на интереси

Закон за инспекциски надзор

Закон за воздухопловство

Закон за Влада

Закон за основање на државна комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен

Закон за основање на државна комисија за одлучување во втор степен во областа на инспекциски надзор и прекршочна постапка

Закон за управна инспекција

Закон за електронски комуникации

Закон за социјална заштита

Закон за здравствена заштита

Закон за основно образование

Закон за укажувачи

Закон за постапување по претставки и поплаки

Закон за слободен пристап до информации од јавен карактер

Опфат на позитивно- правна анализа

- Правилници за плата и други надоместоци, вкупно 15

Министерство за труд и социјална политика

Министерство за здравство

Агенција за администрација

Агенција за администрација

Регулаторна комисија за домување

Општина Штип

Општина Крива Паланка

Општина Берово

Општина Гостивар

Град Скопје

Државна комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен

ЈП за стопанисување со шуми „Македонски шуми“

ЈП Водовод и канализација

ЈЗУ Градска болница „8 септември“

ЈУ Градинка „Кочо Рацин“ – Скопје

Опфат на позитивно- правна анализа

- Правилник за систематизација на работни места, вкупно 23

Министерство за економија

Министерство за земјоделие, шумарство и водостопанство

Министерство за локална самоуправа

Министерство за здравство

Министерство за образование

Министерство за транспорт и врски

Министерство за надворешни работи

Министерство за финансии

Министерство за информатичко општество и администрација

Министерство за правда

Министерство за труд и социјална политика

Општина Штип

Општина Пехчево

Општина Богданци

Општина Берово

Општина Крива Паланка

Општина Прилеп

Општина Охрид

Општина Пробиштип

Државна комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен

Регулаторна комисија за домување

Агенција за електронски комуникации

Јавно претпријатие за стопанисување со државни шуми „Национални шуми“ П.О. – Скопје

Опфат на позитивно- правна анализа

- Правилници за внатрешна организација, вкупно 13 и преку институционалната рамка се прикажани органограми на вкупно 31 институции

Министерство за земјоделие,
шумарство и водостопанство

Министерство за здравство

Министерство за економија

Министерство за образование

Министерство за транспорт и врски

Министерство за локална
самоуправа

Министерство за надворешни
работи

Министерство за финансии

Министерство за информатичко
општество и администрација

Министерство за правда

Министерство за труд и социјална
политика

Општина Карпош

Регулаторна комисија за домување

Опфат на позитивно- правна анализа

- Разгледувани се и:
 - Еден колективен договор
 - Еден Статут
 - Годишниот извештај од Регистерот за вработените во јавниот сектор
 - Стратегијата за реформа на јавната администрација за 2018-2022 година
 - Годишни извештаи за работење на Агенција за администрација и Државниот управен инспекторат
 - Годишни извештаи за постапување по Закон за укажувачи
 - Годишни извештаи за постапување по претставки и поплаки

Цел на позитивно- правна анализа

- Анализирани се постапки за вработувањата, постапките за избор на избраните и именуваните функционери, како и одредбите кои се однесуваат на заштитата на правата на вработените
- Посебен осврт во истражувањето е даден и на анализа на правата и обврските кои ги имаат надлежните институции при спроведување на законски решенија кои се однесуваат на изготвка на подзаконските акти, како и улогата на Министерството за информатичко општество и администрација
- Изборот на овие прописи е извршен на тој начин што е направен обид да бидат опфатени постапките за вработувања и во органите на државната и локалната власт, но и на давателите на услугите во областа на образованието, културата, социјалната и здравствената заштита

Опфат на институции

- Анализирани се документи на 31 институција

Самостојни државни органи

Државна комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен

Државна комисија за одлучување во втор степен во областа на инспекцискиот надзор и прекршочна постапка

Агенција за администрација

Органи на државна управа

Министерство за информатичко општество и администрација

Министерство за труд и социјална политика

Министерство за транспорт и врски

Министерство за култура

Државен управен инспекторат

Регулаторни тела

Агенција за цивилно воздухопловство

Агенција за електронски комуникации

Регулаторна комисија за домување

Единици на локална самоуправа

Општина Штип

Општина Карпош

Општина Велес

Општина Берово

Општина Крива Паланка

Општина Струмица

Општина Гостивар

Општина Битола

Општина Богданци

Општина Делчево

Општина Веница

Општина Пехчево

Град Скопје

Јавните претпријатија

ЈП за стопанисување до државните шуми Македонски шуми П.О. Скопје

ЈП за одржување и заштита на магистралните и регионални патишта Македонија Пат – Скопје Ц.О

ЈП Водовод и канализација – Скопје

Јавни установи

Национална Установа – Народен театар Битола

Јавна здравствена Установа – градска општа болница 8ми септември Скопје

Национална опера и балет

ЈУДГ Кочо Рацин – Скопје

Поднесени барања за слободен пристап до информации од јавен карактер до институциите

- Поднесени се вкупно **33 барања** за слободен пристап до информации од јавен карактер.
- **Опфат на институции:** поднесени барања до 23 институции (единиците на локалната самоуправа (општините), самостојните државни органи, регулаторни тела и органи на државна управа)
- **Број на добиени одговори:** 30 одговори на барања
- **Пречекорување на законски рок:** 10 институции
- **Одбиено давање на информација:** Агенција за цивилно воздухопловство
- **Институција која воопшто не одговори:** Министерство за политички систем и односи со заедници и Државна комисија за одлучување во втор степен во областа на инспекцискиот надзор и прекршочната постапка
- **Број на недобиени одговори:** Министерство за политички систем и односи со заедниците, Државна комисија за одлучување во втор степен во областа на инспекцискиот надзор и прекршочната постапка и ЈП за стопанисување со шуми „Македонски шуми“.
- **Број на поднесени жалби:** вкупно 6 жалби, пет заради молчење на администрација и една за оспорување на законитост на решение
- **Број на одговор на жалби:** Не е добиен одговор по жалба
- **Остварен увид во институции:** во Министерство за труд и социјална политика и еден најавен во АА.
- **Предмет на барањата (барана информација):** Подзаконски акти (Правилник за плати и други надоместоци, Правилник за внатрешна организација, Правилник за систематизација на работни места), информации за огласи, информации за примена на Законот за заштита на укажувач

Опфат на распишани огласи

- ▶ Анализирани се Годишните извештаи за работењето на Агенцијата за администрација (претходно Агенција за државни службеници) објавен на нивната веб страна од вкупно 10 години и вкупно 64 огласи објавени на веб страната на Агенција за администрација во јануари и февруари 2020 година
- ▶ Заклучоци:
 - **2014 и 2015 година се години со најголем број на нови вработувања во јавниот сектор, а конкретен пад на нови вработувања имаме во 2017 и 2018 година**
 - во период земен за анализа скоро секоја втора година се наоѓаме во изборен период па можеби оттука го извлекуваме заклучокот дека бројот на вработените во јавен сектор е постојано во пораст
 - генералниот заклучок е дека наместо рационализација на јавниот сектор, постојано е во тренд зголемување на бројот на вработените во јавниот сектор, но и бројот на институциите
 - сето ова води во насока на размислување дека сепак во постапката за вработување во јавниот сектор и понатаму има политички влијанија

Опфат на анализа за плати на вработени во јавниот сектор

- Во текот на истражувањето е извршена анализа на вкупно 43 институции по распишани огласи на веб страната на Агенција за администрација
- Анализирани се и вкупно 15 Правилници за плати и други надоместоци, и тоа:

Министерство за здравство

Министерство за труд и социјална политика

Агенција за администрација

Агенција за електронски комуникации

Државна комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен

ЈЗУ Градска болница „8 септември“

Општина Крива Паланка

Општина Гостивар

Општина Берово

Град Скопје

ЈЗУ Градска болница „8 септември“

ЈУ Градинка „Кочо Рацин“ – Скопје

ЈП за стопанисување со шуми „Македонски шуми“

ЈП Водовод и канализација

Регулаторна комисија

Опфат на анализа за плати на вработени во јавниот сектор

- Нотирано е дека дел од вработените во јавниот сектор имаат различни плати за исти звања

	Јавна установа (болница)	Самостоен државен орган	Јавна установа (театар)	Друг национален театар
Раководител на сектор	30.000 ден.	37.630 ден.	29.464 ден.	36.956 ден.

	Основно училиште	Општина	Болница
Советник	24.983 ден.	26.254 ден.	25.500 ден.

	Општина	МНР	Болница	ЗД Валандово	ЗД Охрид
Соработник	23.607 ден.	17.734 ден.	25.000 ден.	24.741 ден.	26.912 ден.

Опфат на анализа за плати на вработени во јавниот сектор

► Препорака:

- **Постои потреба од донесување на Закон за плати во јавниот сектор**

- Во овој закон пред се треба да се внимава на бројот на бодовите за одредени звања и висината на бодот.
- Потребно е да се направи детална анализа по видот на институции за бројот на бодовите и висината на бодовите и тоа во органите на државната управа, самостојните органи, регулаторните тела, јавните претпријатија и јавните установи.
- Да се внимава и на сложеноста и обемот на извршувањето на работните задачи, како и бројот на извршители кои одредено работно место.

Опфат на испитаници со кои е спроведено интервју

- Во февруари 2020 година спроведени се вкупно 201 интервјуа со 102 вработени лица и 99 граѓани.

Самостојни државни органи

Државна комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен

Државна комисија за одлучување во втор степен во областа на инспекцискиот надзор и прекршочна постапка

Агенција за администрација

Органи на државна управа

Министерство за информатичко општество и администрација

Министерство за труд и социјална политика

Министерство за транспорт и врски

Министерство за култура

Државен управен инспекторат

Единици на локална самоуправа

Општина Штип

Општина Карпош

Општина Велес

Општина Берово

Општина Крива Паланка

Општина Струмица

Општина Гостивар

Општина Битола

Јавните претпријатија

ЈП за стопанисување до државните шуми Македонски шуми П.О. Скопје

ЈП за одржување и заштита на магистралните и регионални патишта Македонија Пат – Скопје Ц.О

Јавни установи

Национална Установа – Народен театар Битола

Јавна здравствена Установа – градска општа болница 8ми септември Скопје

Национална опера и балет

Регулаторни тела

Агенција за електронски комуникации

Агенција за цивилно воздухопловство

Опфат на испитаници со кои е спроведено интервју

► Опфат на институции

Со прашалниците беа опфатени вкупно 24 институции (на централно и локално ниво)

► Опфат на лица/вработени кои ќе ги одговараат прашањата

Интервјуата беа спроведени со функционери на органите, со претставници од организациона единица за човечки ресурси, со членови кои учествувале во постапка за селекција на кандидати, со раководни и стручни административни службеници и со граѓани.

► Видот на прашањата

Прашањата беа поставени на начин да може да ги идентификуваме индикаторите кои се однесуваат на транспарентност на институциите, идентификување на дискреционите овластувања по однос на одредени прашања (утврдување на плати и други надоместоци, привремени вработување, состав на комисии за селекција, именување на членови во управни одбори и сл.), изготвување на подзаконски акти, изготвување на подзаконски акти, бројот на вработените, стручност на кадрите, перцепцијата на граѓаните и сл.

Опфат на компаративна анализа

- ▶ Оваа фаза е изготвена во периодот од јануари-март 2020.
- ▶ **Во компаративниот осврт на истражувањето е извршена позитивно правна анализа на законите во три земји, и тоа: Р.Србија, Р.Хрватска и Р.Црна Гора.**
- ▶ **Извршена е анализа на вкупно 10 закони:** Закони за државни службеници на трите земји, Закон за вработени во автономни покраини и единици на локална самоуправа во две земји, Закон за службеници во локална самоуправа во Србија и Хрватска, Уредба за внатрешна организација на министерства во Хрватска, Закони за плати во четири земји
- ▶ Цел на истражувањето е да извршиме споредба на компаративните законски решенија со оние во Македонија, да ги воочиме позитивните и негативните искуства, да ги нотираме суштествените разлики и да дадеме препораки за најсоодветни решенија кои со нивната доследна примена во практиката ќе обезбедат фер и транспарентна постапка за вработување во јавниот сектор, а воедно и намалување на можноста на влијание на клиентелизмот, кронизмот и корупцијата во оваа постапка

Компаративна анализа: препораки

- За оние лица кои при укинување на одреден орган ќе останат без работа треба да се предвиди можност за нивна правна заштита
- 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
- 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
- Да се усогласат материјалните прописи со условите за избор и надлежни органи за избор и критериуми.
- На АА да и се додаде надлежност за водење на евиденција во која ќе бидат внесени податоци за слободни работни места, да се наведат службеници кои сакаат преместување во друг орган, податоци за нераспределени службеници 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
- Да се донесе Закон за плати за вработени во органите во јавниот сектор
- Да се прецизираат услови за именување во Комисија за селекција за кандидати

Компаративна анализа: препораки

- Да остане можност за дискреционо одлучува помеѓу најмногу 3 кандидати кои ги исполнуваат условите за избор.
- Одлуките за избор или не избор на кандидати да се објавуваат на веб страна на АА и на органот во кој се врши вработување.
- Допрецизирање на одредбите за привремено вработување (да се земе во предвид искуството од Р. Србија)
- Да се воведат можност за дополнителна работа на административниот службеник надвор од работното време, доколку дополнителната работа не е забранета со посебен закон или друг пропис, ако не создава можност за судир на интереси или не влијае на непристрасноста во одлучувањето на службеникот.
- Да се додадат одредби за судир на интереси
- Пред објавување на јавен оглас, органот прво да се обиде тоа работно место да го пополни со преземање, со преместување, интерен оглас, па доколку на ниту еден од овие начини не може да се пополни слободното работно место да се оди со објавување на јавен оглас
- Да се предвиди можност за жалба против одлуката на Комисијата за селекција дека ја отфрла пријавата на некој кандидат затоа што е неуредна, не допуштена или непотполна
- Доследно спроведување на одредбите од ЗАС за спроведување на обуките
- Да се прецизира постапката за одговорност на секретарите
- При идни измени во Законот за управни спорови да се предвиди дека работните спорови во однос на одлуките кои се однесуваат на правата и обврските на државните службеници ќе се решаваат со покренување на управен спор пред Управниот суд

Опфат на контролни механизми

- ▶ Оваа фаза е изготвена во периодот од февруари до април 2020 година.
- ▶ Во текот на оваа фаза е извршена анализа на 9 контролни механизми кои им стојат на располагање на 6 институции
- ▶ Меѓу позначајните акти во кои се содржани одредбите за конкретни овластувања и механизми за контрола кои ги имаат на располагање институциите, вработените и граѓаните ги наведуваме:
 - ▶ Законот за вработените во јавниот сектор,
 - ▶ Законот за административни службеници,
 - ▶ Законот за управна инспекција,
 - ▶ Законот за основање на Државна комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен,
 - ▶ Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер,
 - ▶ Закон за постапување по претставки и поплаки,
 - ▶ Законот за укажувачи.
 - ▶ Законот за спречување на корупција и судир на интереси и
 - ▶ Законот за Народниот правобранител.

Контролни механизми кои им стојат на располагање на институциите, вработените и граѓаните

- ▶ Образложени одлуки – особено кај дискреционите одлучувања
- ▶ Давање на одобрение/согласност на Годишен план за вработување и Правилниците за внатрешна организација и Правилниците за систематизација на работните места.
- ▶ Жалба до Агенција за администрација
- ▶ Жалба до Државна комисија за одлучување во управна постапка и права од работен однос во втор степен.
- ▶ Обезбедување на судска заштита
- ▶ Поднесување на Годишни извештаи за работење
- ▶ Транспарентност во работењето
- ▶ Дисциплинска одговорност на вработените/ членовите во Комисија за селекција на кандидати и Комисија за унапредување
- ▶ Контрола над извршување на одлуките на АА и ДУИ
- ▶ Внесување на податоци од страна на институциите за регистрите кои ги води МИОА

Контролни механизми: препораки

- ▶ Спроведување на 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
- ▶ Министерството за политички систем и односи со заедниците да ги објави сите документи од јавен карактер на својата веб страна
- ▶ 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 МИО
- ▶ МИОА да го активира почестото состанување на Мрежата на организационите единици за управување со човечки ресурси и предлагање на соодветни мерки по одржаните состаноци
- ▶ МИОА да преземе мерки за подоследно спроведување на обуките и афирмирање на работењето на Академијата за стручно усовршување на административни службеници. По можност Академијата да биде посебен самостоен орган
- ▶ МИОА да ја зајакне контролата при давање на подзаконски акти за внатрешна организација и систематизација
- ▶ МИОА се почесто на го контролира внесат на податоци во трансфер листата за можни преземања и колку често институциите го користат овој механизам пред распишување на јавен оглас

Контролни механизми: препораки

- МИОА почесто да ги апдејтира прашањата за полагање на испит, а особено да се провери дали институциите од областа на дипломатијата, државната ревизија и ревизијата на ИПА, царинска и даночна администрација и инспекциските служби доставуваат свои бази на прашања во согласност со одредбата од ЗАС која се однесува на полагање на испит
- Да се предвиди должност за институциите да ја доставуваат одлуката по која постапиле по одлука на АА во рок од 15 дена од приемот на одлуката
- 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
- Да се зголеми ефикасноста во работењето на Комисијата за ревизија на постапките и по можност да се вклучат уште два члена од стручната и научната јавност
- За членовите на Комисија за селекција на кандидати да се спроведуваат специјализирани одлуки со цел да се зајакне нивната компетентност и да се преземат мерки нивното номинирање во овие комисии да не се одразува врз ефикасноста во извршувањето на нивните работни задачи
- Обука за вработените кои се занимаваат со кадровски решенија, за кои работни места, односно кои категории на вработени ќе го применуваат ЗАС, за кои ЗВЈС, а за кои ЗРО. Како и кои одредби од ЗРО и ЗВЈС ќе се применуваат за сите вработени. Исто така, треба да се обезбеди вооедначена примена на овие закони од сите органи.
- Редовното судство да доставува податоци до Државната комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во однос на покренати работни спорови против нивната одлука, како и за исходот на постапката. Воедно и органите да ги доставуваат одлуките по кои постапиле по одлуката на Комисијата во рок од 15 дена од приемот на одлуката

Контролни механизми: препораки

- ▶ Потреба од контрола над усогласеноста на сите посебни материјални прописи со одредбите од ЗАС и ЗВЈС
- ▶ ДУИ да ги користи своите механизми за контрола, односно доколку констатира незаконитост да покренува иницијативи за прекршочна, дисциплинска и материјална одговорност
- ▶ Министерството за образование да подготви листа од сите факултети кои би биле подведени под одредено научно поле од Фраскатијевата класификација.
- ▶ Прецизно да се определи кој вид на образование одговара на секое од работните места, за да се намали дискрецијата на институциите при утврдување на видот на образование при изготвувањето на Правилникот за систематизација на работните места.
- ▶ Кодексот за административни службеници да се однесува за сите вработени во јавниот сектор и тоа да биде уредено со ЗВЈС
- ▶ Проблем во член 3 од ЗАС, бодување во административна селекција за вработување во регулаторни тела и други органи
- ▶ Мандат на секретар да трае до избор на нов функционер, а не мандатот да му биде ист за да се обезбеди непречно работење на институцијата и континуитет во работењето

Увид во распишани огласи непосредно по измена на Правилник за систематизација на работни места

- Заклучок: Се потврдува тезата дека измените и дополнувањата на Правилниците за систематизација на работните места се вршат непосредно пред распишување на оглас. На пример,- информација добиена од МТСП на увид во огласите, информација добиена од МТВ, информација добиена од Општина Берово и информација добиена од Општина Штип.
- Нова теза – кандидатите често ја менуваат својата националност за да можат да се вработат во јавен орган. Податоци во истражувањето се добиени од Оглас за избор на пожарникари во Град Скопје и увид во Оглас во Министерство за труд и социјална политика.

Препораки од увид во распишани огласи непосредно по измена на Правилник за систематизација на работни места

- ▶ Потребно е да се утврдат минимум бодови за секоја од фазите во постапката за селекција. Од увидот во огласите се констатира дека кандидат со помалку бодови во првите две фази од некој друг кандидат може да добие максимум 20 бодови на интервју и истиот да биде примен или доколку има само еден пријавен условот за избор е да имам минимум 60 поени во трите фази, доколку во првите две е многу слаб да интервјуто се добиваат максимум и истиот може да биде избран.
- ▶ Неопходно е ограничување на бројот на измените на Правилникот за систематизација на работни места особено кога станува збор за промена на вид на образование, бројот на извршителите, но и укинувањето на одредени работни места. Потребно е на веб страната на институцијата да се објавуваат сите измени на овој правилник и со секоја измена и образложението. Видно од добиените информации е дека измените во Правилниците кои се извршени непосредно пред објавување на оглас се однесуваат на промена на број на извршители, вид на образование, менување на работно место, односно укинување на веќе постоечко и воведување ново.

Методологија за спроведување на препораките

- ▶ Препораките конечно ќе бидат дефинирани во соработка помеѓу ДКСК, МИОА и ТИ – М и ќе бидат објавени во јуни 2020 заедно со методологијата за следење на нивната имплементација
- ▶ Од анализата на ранливост од корупција која е предвидена и со Законот за спречување на корупцијата и судирот на интереси, можат да произлезат поголем број препораки и во други области
- ▶ Затоа ДКСК треба да утврди соодветна Методологијата за следење на имплементираноста на препораките од анализите за ранливост од корупција
- ▶ Исто така ДКСК треба да формира посебна служба – оддел за Мониторинг и Евалуација кој ќе ја следи имплементирањето на препораките
- ▶ Сите препораки од овие анализи содржат јасна дефиниција на проблемот и идентификуван начин за негово надминување
- ▶ Лоцирани се надлежните институции кои треба да преземат соодветни мерки за надминување на недоследности
- ▶ Предложени се сет на мерки и овластувања кои би можеле да ги искористат
- ▶ Предложени се рокови за спроведување
- ▶ Следењето на овие препораки и дава можност на ДКСК да ја зајакне својата превентивна функција и да гради политики засновани на релевантни индикатори

- ▶ **Проект: Проценка на ранливост од корупција во политиките и постапките за вработување, со посебен фокус на непотизам, кронизам и клиентелизам**
- ▶ *Проектот финансиски е поддржан со грант од Амбасадата на Кралството Холандија



Kingdom of the Netherlands