

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
Група 1 Постапка за вработување			
1.1. Редифинирање на поимот работно искуство во струка	Активност 1: Да се земе предвид и искуството од стажирање, волонтерство или практиканство. Активност 2: Да се воспостави евиденција за стажирање, волонтерство и практиканство и да се издава потврда Активност 3: Измена на ЗАС. Во ЗАС да се изврши редифинирање на поимот работно искуство во струка. <i>Види текст со објаснување</i>	МИОА	Една година
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	Една година
1.3. Проверка на веродостојност на докази да се врши во прва фаза	Активност 1: Промена на член 38 од ЗАС Активност 2: Промена на член 42 од ЗАС	МИОА	Една година

<p>1.4 Да се усогласат ЗАС и ЗВЈС околку одлуката за отфрлање на пријавата на кандидатот како неуредна</p>	<p>Активност 1. Да се извршат измени и дополнувања на ЗАС и членовите на Комисија за селекција на кандидати да не ја отфрлаат пријавата како неуредна без претходно да му се даде можност на кандидатот да ја доуреди пријавата Активност 2: Усогласување на член 39 од ЗАС со член 20-г став 4 од ЗВЈС</p>	<p>МИОА, Комисија за селекција на кандидати</p>	<p>Една година</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 подржано 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 не вршење 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 - Министерство за финансии</p>	<p>Две години</p>
<p>1.6. Да се укине ограничувањето на бројот на вработени кои може да добијат оценка 5 при</p>	<p>Активност 1: да се укине или измени и дополни член 65 став 4 од ЗАС дека со оценка „5“ може да се оценат најмногу пет од вработените административни службеници во институцијата.</p>	<p>МИОА</p>	<p>Една година</p>

оценувањето на ефектот на 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.	<p>Активност 1: Да се измени и дополни член 94-а од ЗАС во кој е уреден надоместокот за успешност во работењето ¹</p> <p>Активност 2: Да се дополни одредбата со додавање или друг вид на награда или признание или давање на три слободни работни дена.</p> <p>Активност 3: Наградувањето да биде обврска за институциите, а видот на наградата да биде или финансиски средства, или признание или платено стручно усовршување</p>	МИОА, институции кои се дел од јавниот сектор	1 година
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	<p>Активност 1: Во ЗАС во одредбата со која се регулира основањето и работењето на Комисијата за ревизија на постапките за селекција на кандидати да се предвиди дека Комисијата освен што ќе одлучува за предмети кои ги избрала по случаен избор, да одлучува и за огласите за кои биле поднесени жалби до Агенцијата исто така по случаен избор</p> <p><u>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</u></p> <p><u>Активност 3: Измена на ЗАС со внесување на одредби за транспарентност и отчетност на Комисијата</u></p>	МИОА	1 година

¹ и со него се предвидува можност за административниот службеник кој е оценет со годишна оценка „А“, да му се додели надоместок за успешност во работењето во висина на платата примена во последниот месец од годината за која се вршело оценувањето, само доколку во буџетот на институцијата се обезбедени средства за таа намена.

<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 воведо забрана за МИОА да дава согласност исмена на правилник доколку институцијата не изготвила функционалната анализа член 17 став 4 во ЗВЈС Активност 3: Во ЗВЈС да се воведо забрана за МИОА да дава согласност исмена 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>Една година</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 дискрепанца во однос на бројот и видот на организационите единици, и бројот на извршители и вид на образование, со што ќе се влијае на намалување на дискреционите овластувања на општините во однос на утврдувањето на бројот на организационите единици, утврдувањето на бројот на работните места и утврдувањето на бројот на извршителите.</p>	<p>МИОА</p>	<p>Една година</p>
<p>1.11 – Да се изврши институционална реорганизација и оптимизација на јавниот сектор</p>	<p>Активност 1: Да се ограничи примената на член 7 од ЗОРДУ, со која се остава простор за формирање на самостоен орган со посебен закон Активност 2: Изготвување на Извештај за преклопување на надлежности и за потребниот број на вработени во одредена институција и во одредени организациони единици Активност 3: На основа на изготвеното мапирање на сите органи во јавната администрација и изготвената анализа на сите видови органи кои спаѓаат во јавната администрација, да се утврди реалната потреба за истите. Активност 4: Точно да се наведат сите второстепени органи кои одлучуваат по жалба против решение на орган на јавна администрација и да се испита нивната надлежност заради утврдување на преклопување во надлежност 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 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</p>	<p>МИОА и сите институции кои се дел од јавниот сектор</p>	<p>1 година</p>

	<p>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>1.12: Ограничување на вработување на определено време преку Агенција за привремени вработувања</p>	<p>Активности 1: Измена во Законот за вработените во јавниот сектор со која ќе се утврди можност договорот да се склучува максимум на една година без можност за продолжување Чл.22 став 14 и 15 кои се однесуваат на привремени вработувања</p> <p>Активност 2: Одредбата од законот треба да се дополни и прецизира на тој начин што за привремените вработувања ќе се предвиди или распишување на оглас како за другите службеници или да се преземаат лица од трансфер листата на МИОА. Исто така, во однос на правата и обврските на привремено вработените да се применуваат одредби од ЗАД.</p> <p>Активност 3: Да се укине можноста лицата кои се привремено вработени да поминат во редовен работен однос без редовна постапка за вработување, односно да се укине можноста за трансформација на работниот однос</p> <p>Активност 4: во огласите за привремени вработувања од кандидатот да се бара исполнување на истите услови кои се бараат при вработување преку јавен оглас преку АА</p> <p>Активност 5: Правата и обврските на привремено вработените како административни службеници да се регулираат согласно ЗАС и ЗВЈС, а не согласно ЗРО</p>	МИОА	1 година
<p>Препорака 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</p>	<p>Активност 1: Измена и дополнување на член 44 од ЗАС</p> <p>Активност 2: При објавување на огласот кроз да се наведе дека дека огласот се распишува по втор пат и дека може да се пријави и кандидат со друга националност</p>	МИОА	1 година

или кроз 1 особено за огласите за кои се бара вработување на кандидат со припадност на заедница			
---	--	--	--

<p>Препорака 1.14 Измена на ЗАС и оставање можност органот да избира помеѓу двата прворангираны кандидаты од предложената листа.</p>	<p>Активност 1: Измена и дополнување на член 44 и 45 од ЗАС</p>	<p>МИОА, Комисија за селекција на кандидаты</p>	<p>1 година</p>
<p>Препорака 1.15 Да се утврдат стандардизирани Прашалници за спроведување на трета фаза од селекција, односно при спроведување на интервју со кандидатите</p>	<p>Активност 1: Да се безбеди со сите кандидаты да се спроведува структурирано интервју</p> <p>Изготвувањето на стандардизирани критериумы за формулирање на прашања и бодовы за одговор на прашањата</p> <p>Активност 2: Треба да се изнајде модул во кој или прашањата би биле унифицирани или интервјуто да се спроведува писмено во кој членовыте на Комисијата однапред ќе го имаат одговорот на прашањата</p> <p>Активност 3: Бодовыте од 20 да се намалат на 10 бода.</p> <p>Активност 4. Измена во ЗАС и подзаконски акты</p>	<p>МИОА, АА</p>	
<p>Препорака 1.16 – Стандардизирање на постапката за оценување на ефектот на вработените во институциите</p>	<p>Активност 1: Во ЗАС да се прецизира постапката за оцена на ефект и да се изменат одредбите кои овозможуваат дискреција во однос на начинот на оценување и наградување на службеникот на оваа основа; Во измената да се предвиди второстепеност и можност за жалба на висината на оцената, а не само за постапката за оценување;</p> <p>Активност 2: Менување на постапката за оценување со идентификување на објективны критериумы за резултатите од работата и личните квалитеты кои ги покажале службениците во текот на остварување на своите задачи; Исто така да се опфаты и прашањето за анонимност на постапката за оценување.</p> <p>Активност 3. Да се донесе подзаконски акт во кој ќе се утврдат критериумы за успешност или да се наведат и во самиот ЗАС². Може да</p>	<p>МИОА, АА, институции од јавен сектор</p>	<p>1 година</p>

² Критериумы 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 утврдены во месечните плановы за работа на секој инспектор и вкупниот број на извршены инспекциски надзори прикажаны во шестмесечните извештаи за работа и тоа: - над 95% реализација на планираните инспекциски надзори – 30 бодовы, - 75-95% реализација на планираните инспекциски надзори – 20 бодовы, - 50-75% реализација на планираните инспекциски надзори – 10 бодовы, - помалку од 50% реализација на планираните инспекциски надзори – 0 бодовы; 2) Почитување на законските роковы за подготвување на записници и донесување на инспекциски акты и тоа: - почитување на роковите во над 95% од надзорите – 20 бодовы, -

	се земе како пример Критериуми за успешност од Законот за инспекциски надзор		
Препорка 1.17. Донесување на Закон за плати во јавниот сектор	<p>Активност 1: Прецизирање на вредност на бод за плата во секоја институција и прецизни критериуми и надлежни институции кои може да влијаат и да даваат согласност за промена на висината на бодот</p> <p>Активност 2: Утврдување на единствени критериуми за пресметување на плати и надоместоци на плати за вработените во јавниот сектор.</p> <p>Активност 3: Ограничување на дискрециони одлучувања за плати и висина на надоместоци во материјалните прописи за основање на самостојните органи и регулаторни тела и во јавните претпријатија</p>	МИОА и др.	1 година
Препорака 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

почитување на роковите во 75-95% од инспекциски надзори – 15 бодови, - почитување на роковите во 50-75% од надзорите – 10 бодови, - почитување на роковите во помалку од 50% од инспекциски надзори – 0 бодови; 3) Водење на записници и решенија во хартиен и/или електронски формат, уредност во водењето на предметите кои се во работа кај инспекторот и квалитет на писменото изразување на инспекторот и тоа: - одличен квалитет – 15 бодови, - добар квалитет – 10 бодови и - лош квалитет – 0 бодови; (3) Критериумот од ставот (1) точка 2) на овој член, се вреднува на следниов начин: 1) над 95% реализација на другите работни цели и задачи – 20 бодови, 2) 75-95% реализација на другите работни цели и задачи – 15 бодови, 3) 50-75% реализација на другите работни цели и задачи – 10 бодови, 4) помалку од 50% реализација на другите работни цели и задачи – 0 бодови; (4) Критериумот од ставот (1) точка 3) на овој член, се вреднува на следниов начин: 1) над 95% реализација на индивидуалниот годишен план за стручно усовршување и обука на инспекторот – 15 бодови, 2) 75-95% реализација на индивидуалниот годишен план за стручно усовршување и обука на инспекторот – 10 бодови, 3) 50-75% реализација на индивидуалниот годишен план за стручно усовршување и обука на инспекторот – 5 бодови, 4) помалку од 50% реализација на индивидуалниот годишен план за стручно усовршување и обука на инспекторот – 0 бодови. (5) Успешноста на инспекторот се пресметува како збир од остварените бодови во ставовите (2), (3) и (4) на овој член, при што максималната вредност може да изнесува 100 бодови. 22 од 37 Ч

<p>Препорака 1.19 Отстранување на дискрециони одлучувања во постапка за мобилност на вработените и ефикасно функционирање на трансфер листата за можни преземања</p>	<p>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.</p> <p>Активност 2: Постојано ажурирање на трансфер листата при МИОА и афирмирање на нејзината употреба, што подразбира воведување на обврска за органите кои имаат потреба од ново вработување најпрво да проверат дали во оваа листа има лице кое ги исполнува квалификациите за соодветното работно место и доколку ги исполнува да се вработи со преземање.</p> <p>Активност 3: МИОА се почесто да го контролира внесот на податоци во трансфер листата за можни преземања и колку често институциите го користат овој механизам пред распишување на јавен оглас</p> <p>Активност 4: На АА да и се додаде надлежност за водење на евиденција во која ќе бидат внесени податоци за слободни работни места, да се наведат службеници кои сакаат преместување во друг орган, податоци за нераспределени службеници</p> <p>Активност 5: Секој орган Годишниот план за вработување да го достави до МФ, МИОА, АА и Министерство за политички систем пред изготвувањето на буџетот за наредната година</p> <p>Активност 6: Обврска при утврдување на потреба за нови вработувања, органот прво да се обрати до МИОА и да се провери дали во трансфер листата има нераспореден државен</p>	<p>МИОА, институции кои се дел од јавниот сектор</p> <p>Рок 1 година</p>
---	--	--

	<p>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 интерен оглас</p> <p>Активност 9: Измена и дополнување на член 43 од ЗВЈС и во став 2 од член 42.</p> <p>Препорака: Да се бара согласност од вработениот доколку се распоредува или презема на работно место кое не е на исто ниво на кое претходно бил службеникот. И да се регулира состојбата што доколку службеникот не ја даде согласнота.</p>	
--	--	--

*Овој документ е подготвен во рамките на проектот „Проценка на ранливост од корупција во политиките и постапките за вработување, со посебен фокус на непотизам, кронизам и клиентелизам”, финансиски поддржан од грант на Амбасадата на Кралството Холандија.



Kingdom of the Netherlands