



Funded by
the European Union



Институт
за
европска
политика.
Скопје

КОАЛИЦИЈА
КОАЛИЦИОНИ
СИТЕ ЗА ПРАВИЧНО СУДЕЊЕ
ТЕ ГЈИТНЕ ПЕР ГЈУКИМЕ ТЕ ДРЕЈТА
SARINE BASO NIJAMALO KRISIPE

ЧОВЕЧКИТЕ РЕСУРСИ ПРЕДИЗВИК ВО ЛОКАЛНОТО МЕНАџИРАЊЕ

АНАЛИЗА НА ЧОВЕЧКИТЕ РЕСУРСИ ВО ОПШТИНИТЕ КАРПОШ, АЕРОДРОМ И ШУТО ОРИЗАРИ



ЧОВЕЧКИТЕ РЕСУРСИ ПРЕДИЗВИК ВО ЛОКАЛНОТО МЕНАЏИРАЊЕ

Анализа на човечките ресурси во општините
Карпош, Аеродром и Шуто Оризари

Издавач:

Коалиција на здруженија на граѓани Сите за правично судење – Скопје

За издавачот:

Натали Петровска - извршна директорка на Коалицијата Сите за правично судење

Уредник:

Ивана Петковска

Автор:

Мартина Илиевска

Дизајн и печатење:

Графохартија

Тираж:

100

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

352:005.95/.96(497.711)(047)

ИЛИЕВСКА, Мартина

Човечките ресурси предизвик во локалното менаџирање : анализа на човечките ресурси во општините Карпош, Аеродром и Шуто Оризари / [автор Мартина Илиевска]. - Скопје : Коалиција на здруженија на граѓани "Сите за правично судење", 2022. - 36 стр. : илустр. ; 25 см

Фусноти кон текстот. - Содржи и: Анекс. - Финансиер: Европска унија, Зајакнување на капацитетите на локалната самоуправа за управување со човечки ресурси

ISBN 978-608-4552-54-3

а) Општина Карпош -- Менаџмент на човечки ресурси -- Истражувања б) Општина Аеродром -- Менаџмент на човечки ресурси -- Истражувања в) Општина Шуто Оризари -- Менаџмент на човечки ресурси -- Истражувања

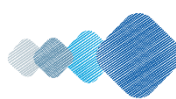
COBISS.MK-ID 56779525

Оваа анализа е изработена со финансиска поддршка од Европската унија. Содржината на документот е целосна одговорност на Коалиција „Сите за правично судење“ и не ги одразува ставовите на Европската унија.

Оваа анализа е изработена како дел од проектот Зајакнување на капацитетите на локалната самоуправа за управување со човечки ресурси, спроведуван од Коалиција “Сите за правично судење” во периодот од јуни 2021 до март 2022 година, а доделен преку Институт за европска политика – Скопје (ЕПИ), со финансиска поддршка од Европска Унија.



Проектот е финансиран од Европската Унија



Институт
за
европска
политика.
Скопје



СОДРЖИНА

ВОВЕД.....	1
МЕТОДОЛОГИЈА.....	2
ОСВРТ НА СОСТОЈБАТА.....	4
АНАЛИЗА НА ПОДАТОЦИТЕ ДОБИЕНИ ОД ГРАЃАНИТЕ НА ОПШТИНИТЕ.....	6
СОЦИО-ДЕМОГРАФСКИ КАРАКТЕРИСТИКИ	6
ТРАНСПАРЕНТНОСТ НА ОПШТИНАТА	7
Како се информирате за процесите кои ги води општината?	7
Колку сметате дека општината е транспарентна на скала од 1-5	7
Дали некогаш сте биле вклучени во вашата општина?	8
Наведете ги формалните процеси на учество на граѓаните кои се спроведуваат во Вашата општина?	9
ЈАВНА СЛУЖБА И УПРАВУВАЊЕ СО ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ	10
Дали познавате некој/а што е вработен во општината во која што живеете?	10
Дали имате информација како ја добил информацијата за работната позиција? ..	10
Колку е транспарентна општината кога се отвора нова работна позиција и можностите се вработување?	11
УСЛУГИ ОД ОПШТИНАТА.....	13
Дали сте побарале услуги од општината и кои?	13
Време на добивање на одговор или услуга и задоволство од истата?.....	14
Доколку сте се обратиле до некој/и сектор/и наведете до кој/и?	15
Доколку имате некаков проблем во надлежност на општината, дали сметате дека можете да се обратите во некој од секторите?	17
ПРАВНА РАМКА И ПОСТАВЕНОСТ НА ЛОКАЛНАТА АДМИНИСТРАЦИЈА	19
АНАЛИЗА НА ПОДАТОЦИТЕ ДОБИЕНИ ОД ВРАБОТЕНИТЕ ВО ОПШТИНИТЕ.....	21
ВРАБОТУВАЊЕТО ВО ОПШТИНАТА ВРЗ ОСНОВА НА ТРАНСПАРЕНТНИ КРИТЕРИУМИ	21
НАПРЕДУВАЊЕ НА ВРАБОТЕНИТЕ	23
БРОЈ НА ВРАБОТЕНИ ВО ОПШТИНИТЕ	25
ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ.....	29
АНЕКС	31

ВОВЕД

Локалната администрација е столб на општините врз кој се потпира испораката на јавните добра и услуги кон граѓаните. Надлежностите на единиците на локалната самоуправа се обемни, а за соодветно да се спроведат потребна е администрација која има капацитет, е професионална, образована и обучена и внатрешно добро поставена и организирана. Два клучни закони кои го регулираат статусот на вработените во локалната самоуправа се Законот за вработените во јавниот сектор¹ и Законот за административни службеници² додека пак работниот однос на администрацијата на локално ниво и администрацијата на централно ниво подлежат на истата законска регулатива и имаат ист статус. Во рамки на локалната администрација спаѓаат административните службеници кои работат во локалните самоуправи и во градот Скопје, како и во установите и јавните претпријатија основани од општините и од градот Скопје.

Вложувањето во капацитетите на јавната администрација е еден од главните приоритети во повеќе стратешки документи. Стратегијата за реформа на јавната администрација изречно го напоменува градењето на капацитетите како дел од реформата на јавната администрација за создавање на стручна и департизирана администрација. Првиот чекор е при самото вработување кое треба да се потпира на јавни и транспарентни огласи кои ќе бидат достапни на кандидатите кои ќе бидат избирани низ процес на селекција врз основа на компетенциите и заслугите (Мерит-систем). Процесот на селекција и вработување понатаму треба да биде надграден со стандарди за управување со човечки ресурси, во насока на инвестирање во капацитетите на вработените, нивно унапредување, дисциплински мерки и мерки за разрешување. Сето ова со цел зголемување на продуктивноста и ефикасноста при давање на услугите кон граѓаните и бизнис заедницата и добро управување на локално ниво.

Менаџирањето на човечките ресурси во три општини на територија на градот Скопје – Општина Аеродром, Општина Карпош и Општина Шуто Оризари, е во фокусот на оваа анализа. Преку различни инструменти се дојде до податоци за степенот на транспарентност на општините, услугите кои што истата најчесто ги дава на граѓаните, како и управувањето со човечките ресурси.

¹ Законот за вработените во јавниот сектор. „Службен весник на Република Македонија“ број 27/14, 199/14, 27/16, 35/18 и 198/18 и „Службен весник на Република Македонија“ број 143/19 и 14/20. Достапно на: https://www.aa.mk/content/pdf/Drugi%20dokumenti/ZVJS/zakoni/zakon_za_vrabotenite_vo_javniot_sektor_0.pdf

² Законот за административни службеници. „Службен весник на Република Македонија“ број 27/14, 199/14, 48/15, 154/15, 5/16, 142/16 и 11/18 и „Службен весник на Република Македонија“ број 275/2019 и 14/20. Достапно на: www.aa.mk/content/pdf/Drugi%20dokumenti/ZAS/zakoni/zakon_za_administrativni_sluzhbenici_2020.pdf Стратегијата за реформа на јавната администрација. Достапно на: www.mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/strategies/srja_2018-2022_20022018_mk.pdf

МЕТОДОЛОГИЈА

Целта на анализата е подобрување на процесот на вработување во јавната администрација, како предуслов за обезбедување подобар квалитет на услугите кон граѓаните. Преку добиените податоци се направи мапирање на работните места, флукуацијата на вработените како и следењето на „Начелата на јавната администрација“ при управување со човечките ресурси, во три општини на територија на градот Скопје – Општина Аеродром, Општина Карпош и Општина Шуто Оризари. Анализата треба да поттикне креирање на ефикасни политики и мерки на локално ниво, кои би помогнале во потранспарентно и ефективно вработување и управување со човечките ресурси во општините.

Потребните податоци за оваа анализа се базираат на примарни и секундарни извори на податоци. Собирањето на примарните податоци се вршеше преку два прашалници за граѓани и за вработени во општините, креирани согласно начелата на СИГМА.³ Прашалникот за граѓаните во голема мера е посветен на транспарентноста на локална самоуправа, перцепцијата на граѓаните за работата на општината и искуството при потреба за комуникација и користење на услуга од општината. Податоците со помош на овој прашалник беа собирани теренски во периодот од октомври до декември 2021 година, а примерокот беше стратификуван според род и возраст.

За анализата беа користени податоци од секундарни извори со цел добивање подетални податоци за менаџирањето на човечките ресурси во општините и добивање пристап до правните акти кои не се јавно достапни на веб-страниците на локалната самоуправа. За таа цел беа испратени барања за слободен пристап до информации од јавен карактер, на кои трите општини одговорија соодветно и согласно пропишаните рокови. Дополнително е користена и релевантна литература од областа, претходни истражувања на темата како и соодветната законска регулатива.

Вкупниот број одговори добиени од граѓаните на општините кои се во фокусот се:

- Општина Карпош: N=200, од кои мажи=102 и жени=98, со просечна возраст од 36 год;
- Општина Аеродром: N=200 од кои мажи=93 и жени=104, нема одговор - 3 со просечна возраст од 44 год;
- Општина Шуто Оризари: N=200, од кои мажи=101 и жени=99, со просечна возраст од 42 год.

Вториот прашалник беше изготвен како алатка за проценка на ставовите на вработените во таргетираните општини. Прашалникот беше испратен до генералниот секретар кој требаше да го дисеминира меѓу вработените во општините. Побарано беше прашалникот да се достави до вработените од сите сектори, со цел да се добијат податоци кои може да ја прикажат реалната слика.

³ Начелата СИГМА подразбираат добро управување со јавната администрација. Овие начела се усвоени од страна на Европската Унија и преку истите се следи транспарентноста, отчетноста и подготвеноста на јавната администрација за нејзиното работење.

Вкупниот број одговори добиени од вработените на општините кои се во фокусот се:

- Општина Карпош: N=39, од кои мажи=11 и жени=28, со просечна возраст од 43 год;
- Општина Аеродром: N=10 од кои мажи=4 и жени=6, со просечна возраст од 46 год;
- Општина Шуто Оризари: N=5, од кои мажи=1 и жени=4 со просечна возраст од 46 год.

Анализата има одредени ограничувања кои треба да се потенцираат. Примерокот на граѓаните кои што учествуваа во анализата беше стратификуван според род и возраст, а беа изоставени други параметри. Дополнително примерокот од вработените во општините е помал од првично планираниот и треба да се потенцира дека наодите треба да се земат како индикативни, а не како генерални.

ОСВРТ НА СОСТОЈБАТА

Вработените во јавната администрација се круцијалната компонента во која што постојано треба да се инвестира и да се надоградува, со цел граѓаните да добиваат квалитетни услуги од институциите. Унапредувањето на административните капацитети е долгогодишен процес кој што бара вклученост на повеќе субјекти. Реформата на јавната администрација претставува важен индикатор за напредокот на државата, но и предуслов во процесот на европска интеграција на Република Северна Македонија. Република Северна Македонија како земја кандидат за членство во Европската унија мора да работи на напредок во реформата на јавната администрација, а со тоа и да ги следи „Начелата на јавната администрација“ изработени од СИГМА. Овие начела, поставуваат рамка за добро управување во земјите-кандидати за влез во Европската Унија, во евроинтегративниот процес. Стандардите опфаќаат клучни барања и начела во области на управување, воедно содржи и мониторинг-методологија за мерење на постигнувањето на земјите во исполнување на стандардите.

Последниот извештај на Европската комисија за Р. Северна Македонија⁴ во делот за реформа на јавната администрација, покажува дека земјата е умерено подготвена во однос на реформата на јавна администрација. Одреден напредок е постигнат во финализирањето на хоризонталната функционална ревизија на државната администрација. Сепак извештајот дава препораки за унапредување кои треба да се внесат во релевантното законодавство, кое треба да се донесе и да се спроведе. Промената на законодавната рамка треба да придонесе кон подобро управување со човечките ресурси во администрацијата, но и заслугите на вработените да бидат основ за признание на вработувањата, унапредувањата и отпуштањата.

Статусот на човечките ресурси во администрацијата, моментално се регулирани во Законот за вработените во јавниот сектор⁵ и Законот за административни службеници⁶. Систематската примена на законодавството е условена од зајакнување на раководната одговорност во јавните институции, односно подобрување на капацитетите и подготвеноста на институциите за менаџирање на човечките ресурси. На идентификуваните предизвици при реформата на јавната администрација, системски одговор дава Стратегија за реформа на јавната администрација 2018- 2022 и акцискиот план.

Вложувањето во капацитетите на јавната администрација е еден од главните приоритети во повеќе стратешки документи. Стратегијата за реформа на јавната администрација изречно го напоменува градењето на капацитетите како дел од реформата на јавната администрација за создавање на стручна и департизирана администрација. Првиот чекор е при самото вработување кое треба да се потпира на јавни и транспарентни огласи кои ќе бидат достапни на кандидатите кои ќе бидат избирани низ процес на селекција врз основа на компетенциите и заслугите (Мерит-систем). Процесот на селекција и вработување понатаму треба да биде надграден со стандарди за управување со човечки ресурси, во насока на инвестирање во

⁴ Извештај на Европската комисија за Р. Северна Македонија за 2021 година. Достапно на: <https://www.sep.gov.mk/data/file/Pregovori/North-Macedonia-Report-2021-%D0%9C%D0%9A2.pdf>

⁵ Законот за вработените во јавниот сектор. „Службен весник на Република Македонија“ број 27/14,199/14,27/16.35/18 и 198/18 и „Службен весник на Република Македонија“ број 143/19 и 14/20. Достапно на: https://www.aa.mk/content/pdf/Drugi%20dokumenti/ZVJS/zakoni/zakon_za_vrbotenite_vo_javniot_sektor_0.pdf

⁶ Законот за административни службеници. „Службен весник на Република Македонија“ број 27/14,199/14,48/15,154/15,5/16, 142/16 и 11/18 и „Службен весник на Република Македонија“ број 275/2019 и 14/20. Достапно на: https://www.aa.mk/content/pdf/Drugi%20dokumenti/ZAS/zakoni/zakon_za_administrativni_sluzhbenici_2020.pdf Стратегијата за реформа на јавната администрација. Достапно на: https://mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/strategies/srja_2018-2022_20022018_mk.pdf

капацитетите на вработените, нивно унапредување, дисциплински мерки и мерки за разрешување. Сето ова со цел зголемување на продуктивноста и ефикасноста при давање на услугите кон граѓаните и бизнис заедницата и добро управување на локално ниво.

Реформите во јавната администрација е долготраен процес на унапредување на административниот капацитет со крајна цел обезбедување на соодветни услуги за граѓаните. Реорганизацијата на капацитетите се одвива паралелно на повеќе нивоа, како на централно така и на локално ниво. Локалната администрација е главната алка во општините од која што зависи соодветната испораката на јавните добра и услуги кон граѓаните. Администрацијата на локално ниво и администрацијата на централно ниво подлежи на истата законска регулатива и има ист статус. Во рамки на локалната администрација спаѓаат административните службеници кои работат во локалните самоуправи и во градот Скопје, како и во установите и јавните претпријатија основани од општините и од градот Скопје. Законите кои го регулираат статусот на вработените во локалната самоуправа се: Законот за вработените во јавниот сектор⁷ и Законот за административни службеници⁸, додека пак работниот однос на вработените кои што не се административни службеници (помошен персонал, возачи, хигиеничари и сл.) се регулира согласно Законот за работните односи.

Законот за административни службеници иако јасно ги пропишува критериумите за вработување и унапредување на административните службеници, сепак се забележува дека при избор на кандидати за вработување често се избегнуваат критериумите утврдени со закон преку договори за привремени вработувања или нетранспарентни постапки. Локалните власти во постапката за вработување потребно е одговорно и транспарентно да ја водат постапката, а на кандидатите да им се обезбеди компетитивност и избор базиран на компетенции и знаења кои ги поседуваат кандидатите. За да се обезбеди подобар процес и вработување на професионални кадри кои ќе работат исклучиво во интерес на граѓаните се наметнува потребата од мониторинг на постапките и вработувањата и менаџирање на човечките ресурси на локално ниво.

Оваа анализа се фокусира на три општини на територија на градот Скопје – Општина Аеродром, Општина Карпош и Општина Шуто Оризари, со цел подобрување на процесот на вработување во јавната администрација, како предуслов за обезбедување подобар квалитет на услугите кон граѓаните. Со користење на различни инструменти се дојде до податоци за степенот на транспарентност на општината, услугите кои што општината најчесто ги дава на граѓаните, како и управувањето со човечките ресурси. Перцепцијата на граѓаните и вработените во општината се мереше преку анкетни прашалници. За внатрешните постапки за вработување и менаџирање на човечките ресурси недостасуваа јавно достапни податоци на веб страните на општините, па за добивање на потребните податоци се испратија барања за слободен пристап до информации од јавен карактер до трите општини. Добиените податоци треба да бидат појдовна точка за ефикасни политики и мерки на локално ниво, кои би помогнале во подобро управување со човечките ресурси во општините.

⁷ Законот за вработените во јавниот сектор. „Службен весник на Република Македонија“ број 27/14, 199/14, 27/16, 35/18 и 198/18 и „Службен весник на Република Македонија“ број 143/19 и 14/20. Достапно на: https://www.aa.mk/content/pdf/Drugi%20dokumenti/ZVJS/zakoni/zakon_za_vrabotenite_vo_javniot_sektor_0.pdf

⁸ Законот за административни службеници. „Службен весник на Република Македонија“ број 27/14, 199/14, 48/15, 154/15, 5/16, 142/16 и 11/18 и „Службен весник на Република Македонија“ број 275/2019 и 14/20. Достапно на: https://www.aa.mk/content/pdf/Drugi%20dokumenti/ZAS/zakoni/zakon_za_administrativni_sluzhbenici_2020.pdf Стратегијата за реформа на јавната администрација. Достапно на: https://mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/strategie_s/srja_2018-2022_20022018_mk.pdf

АНАЛИЗА НА ПОДАТОЦИТЕ ДОБИЕНИ ОД ГРАЃАНИТЕ НА ОПШТИНИТЕ

СОЦИО-ДЕМОГРАФСКИ КАРАКТЕРИСТИКИ

Прашалникот беше спроведен теренски на територијата на трите општини: Општина Карпош, Општина Аеродром и Општина Шуто Оризари и истиот беше одговорен од 600 испитаници, односно по 200 испитаници од секоја општина.

Просечната возраст на испитаниците од Општина Карпош е 36 години, од кои 51% се мажи, а 49% се жени. Гледано според етничката припадност, најголем процент – 92,46% се изјасниле како Македонци, 3,52% како Бошњаки, 2,51% како Срби и 0,5% како Албанци, Турци и Роми.

Во Општината Аеродром прашалникот е одговорен од повеќе жени 52,79%, наспроти 47,21% мажи, а просечната возраст на испитаниците е 44 години. Според етничката припадност, 97,49% од испитаниците од Аеродром се Македонци, а 1% Срби и 0,5% Роми.

Возраста на испитаниците од Општина Шуто Оризари е просечно 42 години. Прашалникот го одговориле речиси ист број на жени 49,5% и мажи 50,5%, а сите од испитаниците се изјасниле како Роми.

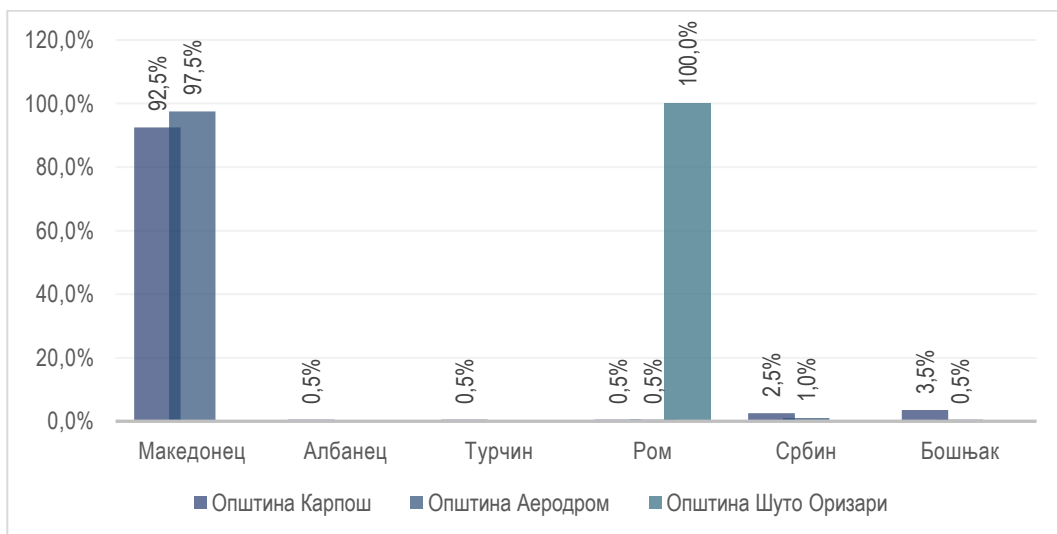


График 1. Приказ на етничката припадност на испитаниците

ТРАНСПАРЕНТНОСТ НА ОПШТИНАТА

Како се информирате за процесите кои ги води општината?

За да се согледа степенот на транспарентност на општината, испитаниците одговараа на низа прашања кои се однесуваа на тоа колку граѓаните се вклучени во формалните процеси за учество во работата на општината, информирањето на граѓаните за работата на општината и слично. На првото прашање како се информираат за процесите кои ги води општината, повеќе од половина од испитаниците од Карпош одговориле дека информациите ги добиваат преку општинските гласила како што е општинското списание. Само 15% од испитаниците се информираат преку веб страницата на општината. Најголем процент 71,5% се изјасниле дека се информираат преку други извори, медиумите и социјалните мрежи на општината.

Слично како во Карпош, испитаниците од Општина Аеродром најчесто се информираат од други извори, најчесто од социјалните мрежи и профилите на општината. Една третина, односно 29% се информираат од јавните гласила на општината, а 38% информациите ги црпат од веб страницата на општината.

Веб страницата на Општина Шуто Оризари е главен извор на информации на жителите кои беа дел од анкетањето. Голем процент - 77% одговориле дека информациите ги добиваат и од јавните гласила на општината, а 67,5% односно повеќе од половина одговориле дека за процесите што ги води општината се информираат преку други извори, најчесто традиционалните медиуми.

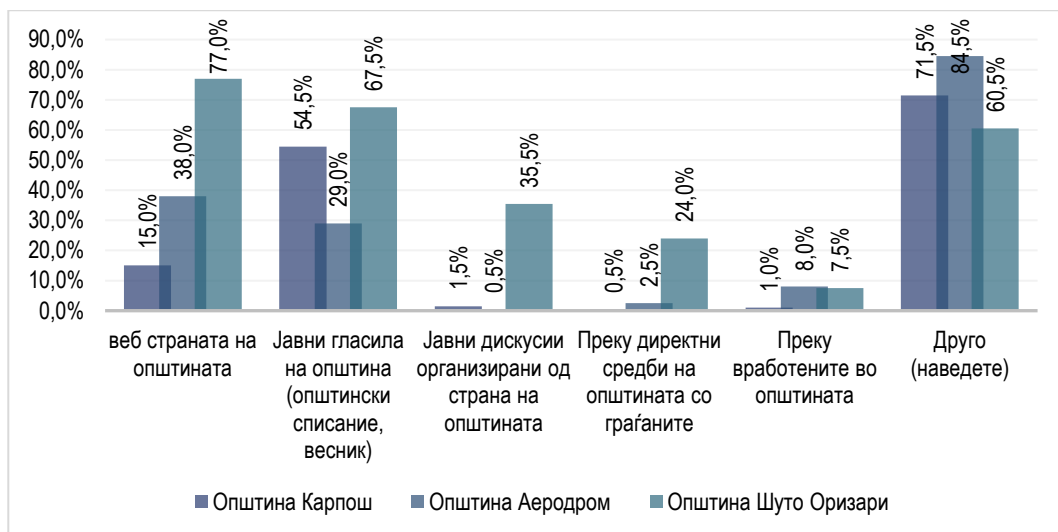


График 2. Приказ на начинот според кој се информираат испитаниците во трите општини

Колку сметате дека општината е транспарентна на скала од 1-5

Запрашани да ја оценат транспарентноста на општината на скала од 1 до 5 каде што 1 е најмалку, а 5 најмногу, најголем број од граѓаните од Општина Карпош ја оцениле транспарентноста со оценка 3 – 65,5%. Високи оценки за општинската транспарентност дале 21% од испитаниците, од кои највисока оценка 5 дале само 10,5%, а со оценка 4 ја оцениле 10,5% од истите. Транспарентноста е ниско оценета од 13,5% од испитаниците, од кои 8% дале оценка 2,

а според 5,5% од нив, транспарентноста е на најниско ниво и ја оцениле со 1. Просечната оцена е 3,12.

Просечната оцена за транспарентноста на Општина Аеродром е 3,1. Дури 48% од испитаниците дале оцена 3, а 35,5% ја оцениле општината со оцена 4. Само 1% дале највисока оцена 5, а 12% оцена 2 додека 3,5% ја оцениле со најниска оцена 1.

Општина Шуто Оризари доби највисока средна оцена – споредбено со преостанатите две општини 3,52. Речиси ист број на испитаници дале оцена 3 – 48%, а оцена 4 дале 47,5%. Ниту еден испитаник не ја оценил транспарентноста на општината со најниска оцена 1, а само 1,5% дале оцена 2. Највисоко со 5 ја оцениле 3% од испитаниците.

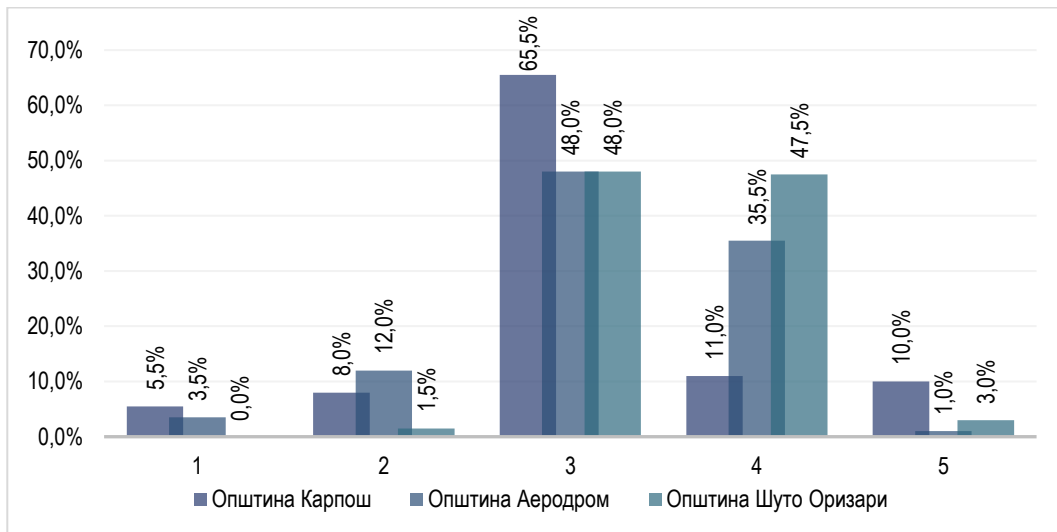


График 3: Приказ на транспарентноста на општините

Дали некогаш сте биле вклучени во вашата општина?

Вклученоста на граѓаните на локално ниво е од голема важност, па токму затоа и беше поставено прашањето „Дали некогаш сте биле вклучени во Вашата општина?“. Речиси сите испитаници од Карпош – 98,5% никогаш не биле на некаков начин вклучени во локалната самоуправа. Само низок 1,5% одговориле позитивно. Ниска вклученост има и во Општина Аеродром каде 92,96% од лицата одговориле дека не биле вклучени на некој начин во општината, наспроти 7% кои биле вклучени. Интересен е податокот од Општина Шуто Оризари кој е дијаметрално различен од другите две општини и високи 77% од испитаниците се изјасниле дека биле вклучени во општината, наспроти 23% кои одговориле негативно.

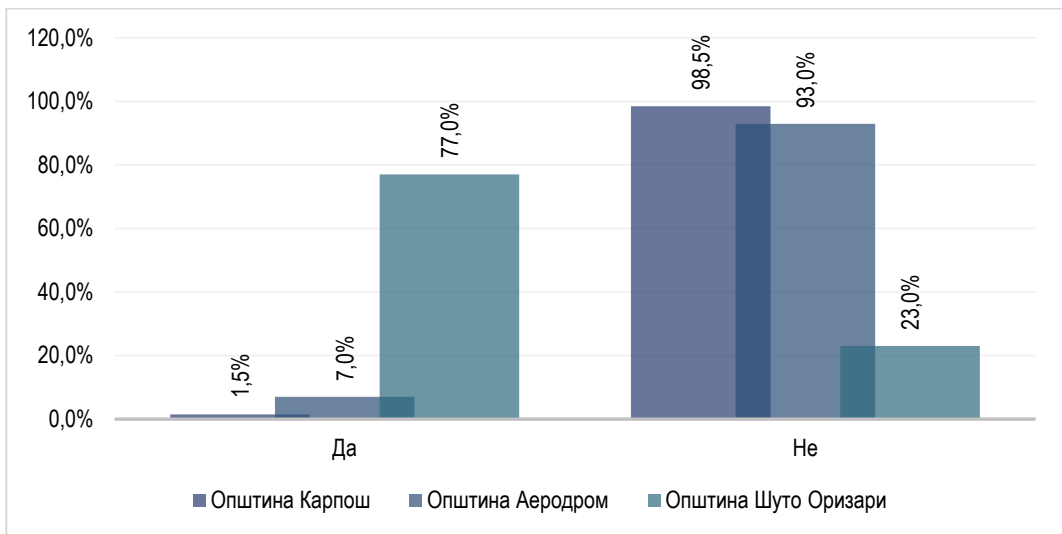


График 4: Приказ на вклученоста на испитаниците во општината

Наведете ги формалните процеси на учество на граѓаните кои се спроведуваат во Вашата општина?

Во рамки на анкетата, граѓаните беа запрашани дали се запознаени со формални процеси на учество во рамки на локалната самоуправа и доколку се запознаени да наведат некој пример за тоа. Од двесте испитаници од Општината Карпош само тројца испитаници ја навеле јавната дискусија како можност за учество, додека сите останати навеле дека не се запознаени како може да учествуваат. Над 60% од испитаниците на Општина Aerodrom не се запознаени со формалните можности за учество на граѓаните во локалната заедница. Вклучувањето на граѓаните очигледно е најактивно за време на предизборниот период, па дел од граѓаните ги имаат издвоено митинзите и општинските средби во тој период. Позитивен е податокот дека граѓаните ја препознаваат можноста да делуваат во работењето на локалната самоуправа преку свои предлози и идеи за проекти и активности, вклучување преку јавни трибини и средби со администрацијата и градоначалникот. Дел од граѓаните ги наведуваат граѓанските организации како канал за комуникација, но и делување преку проекти во локалната самоуправа.

Најголем дел од граѓаните на Општина Шuto Orizari го препознаваат учеството во урбанизацијата на општината. Според одговорите на испитаниците, општината редовно ги информира и ги вклучува своите граѓани во процесите. Многу мал дел одговориле дека се вклучени само во изборен период и за време на изборните кампањи.

ЈАВНА СЛУЖБА И УПРАВУВАЊЕ СО ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ

Дали познавате некој/а што е вработен во општината во која што живеете?

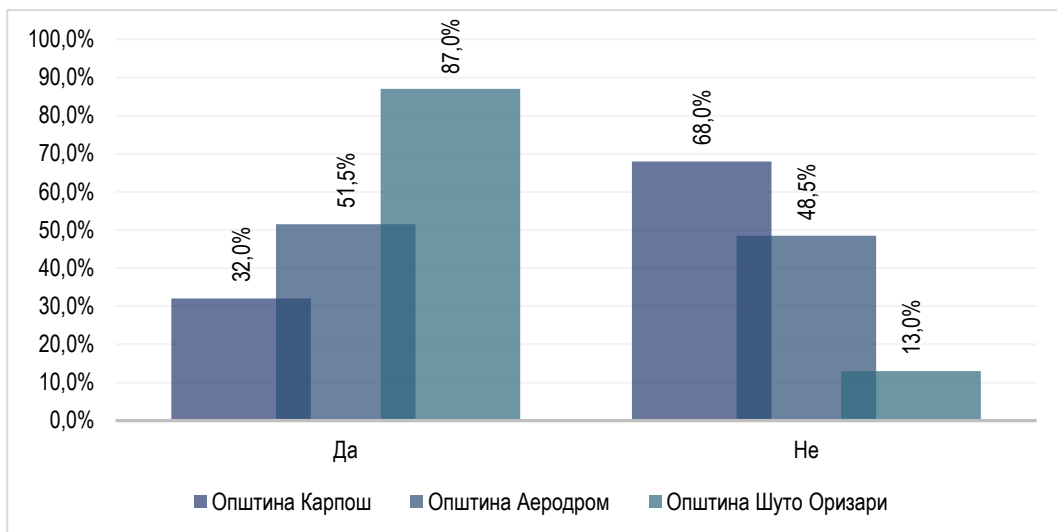


График 5: Приказ на одговорите дали испитаниците познаваат некој вработен во општината во која што живеат

Дали имате информација како ја добил информацијата за работната позиција?

Пред да се постават прашањата за перцепцијата на граѓаните за процесите на вработување во рамки на општинската администрација, истите беа запрашани дали работат во општината, на што сите одговорија негативно. Дополнително, беа запрашани дали познаваат или имаат некој близок кој што е вработен во општината. Од испитаниците во Општина Карпош 32% одговориле дека познаваат некој вработен во општината, што ги поврза со под прашање: Дали имате информација како ја добил информацијата за работната позиција? Мал процент, 14% одговориле дека информацијата ја добиле од оглас на веб страницата на општината или преку јавно објавен оглас во весник. Најголем број од одговорите 64% не знаат како нивните познаници дознале за огласот за вработување, додека 17% сметаат дека таа информација ја добиле со помош на партиски конекции, а 4,7% преку некој нивни пријател.

Половина од испитаниците од Општина Аеродром имаат близок познаник односно познаничка кој што работи во општинската администрација – 51,5%. Најголем процент сметаат дека информацијата за позицијата во општината ја добиле преку некоја политичка партија 22,3%, а 14,6% ја добиле од некој пријател. Мислењето на 16,5% е дека информацијата од официјално објавен оглас, а речиси 1% (0,97%) дека информацијата со нив ја споделил некој веќе вработен во општината или пак на друг начин ја дознале 1% (0,97%), додека пак 44,6% одговориле дека не знаат како вработениот ја добил информацијата.

Висок процент од испитаниците во Општина Шуто Оризари имаат познаник кој што работи во општината- 87%. Повеќе од половина сметаат дека информациите за работните позиции во општината вработените ги добиле преку политичките партии -53%, додека речиси една третина сметаат дека информацијата ја добиле преку пријател кој што веќе бил вработен

во општината. Како и во другите две општини, мал процент 14,7% сметаат дека информацијата ја добиле преку јавен и објавен оглас на јавно гласило или на веб страната на општината.

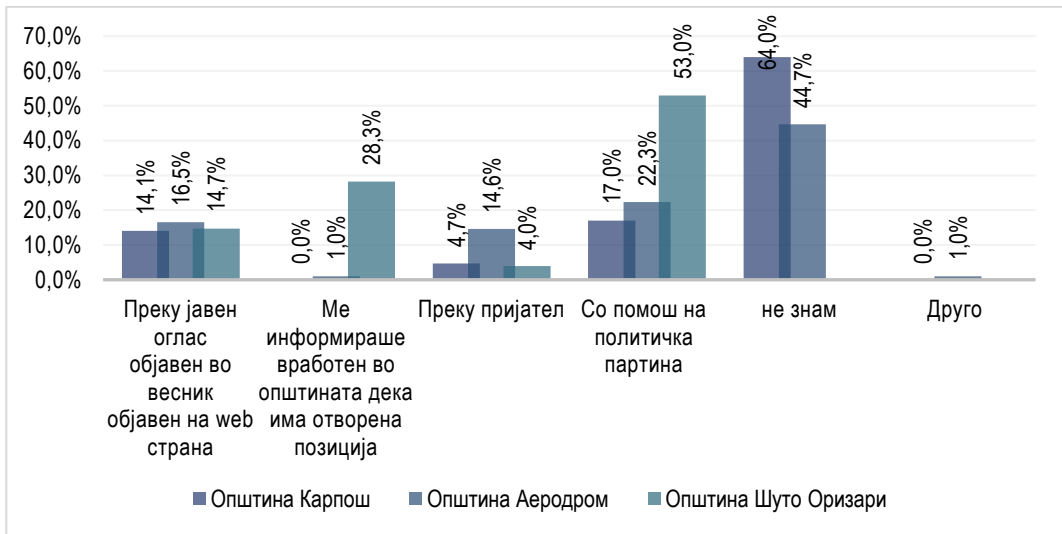


График 6: Приказ на одговорите на прашањето: како вработениот (во општината) ја добил информацијата за работната позиција

Колку е транспарента општината кога се отвора нова работна позиција и можностите се вработување?

Испитаниците повторно беа запрашани за оцена на транспарентноста на општината, но ова прашање беше поставено во поглед на степенот на транспарентност при процесите на вработување. За што граѓаните истиот го оценија со средна оцена 2,77-во Општина Карпош, 2,42 - во Општина Аеродром и 3,4 - во Општина Шуто Оризари.

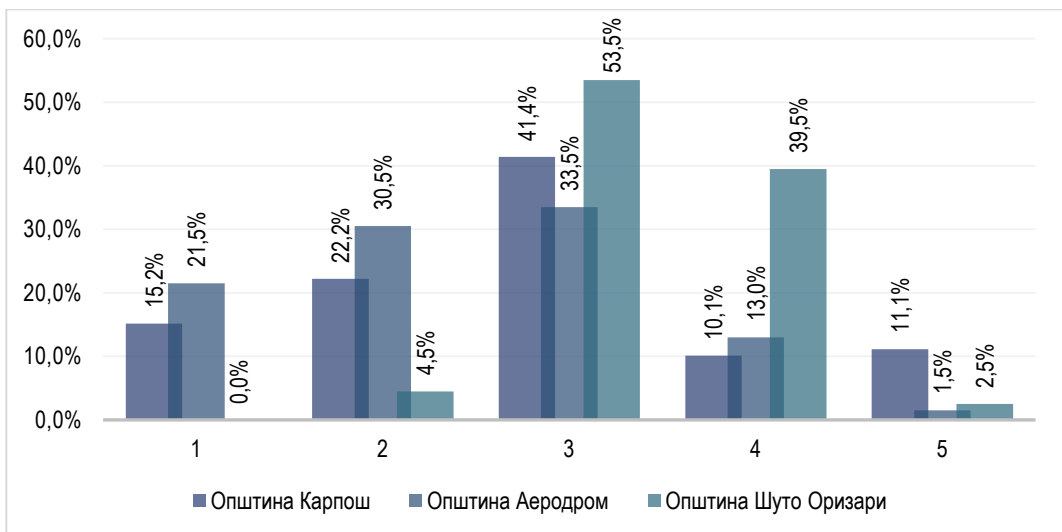


График 7: Приказ на транспарентноста на општината при отворање на нова работна позиција

Граѓаните беа замолени да наведат три работи кои треба да ги преземе општината за да го подобри процесот на вработување. Препораките се насочени кон:

- Сеопфатен процес со огласи и постапка за вработување кои што се видливи и даваат можност да се пријават повеќе кандидати и избор на најсоодветен кадар
- Повеќе можности за вработување на млади и квалитетни кадри
- Минимизирање на можноста за вработување на партиски кадар

УСЛУГИ ОД ОПШТИНАТА

Дали сте побарале услуги од општината и кои?

За да се утврдат релациите на граѓаните со општината и нивното задоволство од истата, беа запрашани дали некогаш користеле некаква услуга или поднеле барање до општината? Граѓаните имаа можност да ги наведат сите услуги кои што некогаш ги побарале од општината во која што живеат. На ова прашање позитивно одговорија помалку од една четвртина од испитаниците, кои беа запрашани да наведат за каква услуга/барање ја контактирале општината. Од оние кои одговориле позитивно, 3,5% поднеле барање за еднократна парична помош на семејствата со новороденче, 4,5% поднеле барање за запишување на објект во јавна книга по основ на решение за утврдување на правен статус на бесправен објект. Само 1,5% од испитаниците поднеле жалба или барање за слободен пристап до информации од јавен карактер до Општина Карпош.

Која од следниве услуги ги имате побарано од општината? (можни се повеќе одговори)	Општина Карпош	Општина Аеродром	Општина Шуто Оризари
Барање за пристап до информации од јавен карактер	3	20	13
Жалба	3	12	38
Барање за еднократна парична помош на семејствата со новороденче	24	67	126
Барање за еднократна парична помош/еднократна финансиска помош	7	40	123
Барање за давање под закуп градежно земјиште	0	6	57
Барање за отуѓување на градежно земјиште по пат на јавно наддавање	0	1	34
Барање за отуѓување на градежно земјиште	0	11	30
Барање за извод од детален урбанистички план	3	28	105
Барање за увид во документација	4	5	74
Барање за уверение за карактер на земјиште	2	2	20
Барање за увид од инспекторат	0	2	3
Барање за издавање на Геодетско катастарски информационален систем	2	7	69
Барање за издавање на записник за обработливост на земјиште	0	0	3
Барање за отстранување на објект	0	3	1
Барање за запишување на објект во јавна книга по основ на решение за утврдување на правен статус на бесправен објект	9	55	0
Не сум побарал/а услуга од општината	136	0	0

Сите испитаници од општините Аеродром и Шуто Оризари имале контакт со општините и побарале некаква услуга од локалната самоуправа. Најголем процент од граѓаните во двете општини побарале еднократна парична помош за новороденче 63% (Шуто Оризари) и 33% (Аеродром). Испитаниците од Општина Шуто Оризари освен еднократна парична помош за новороденче, во голем број побарале еднократна финансиска помош - 61% и поднеле барање за извод од детален урбанистички план – 52,5%.

Во Општината Аеродром, 27,5% од испитаниците поднеле барање за запишување на објект во јавна книга по основ на решение за утврдување на правен статус на бесправен објект,

20% побарале еднократна финансиска помош. Само 10% поднеле барање за слободен за пристап до информации од јавен карактер.

Време на добивање на одговор или услуга и задоволство од истата?

Општина Карпош на своите граѓани најчесто им дала одговор на барањата или услугата за околу 1 месец од поднесувањето, што и се рефлектира на одговорите на прашањето: Колку сте задоволни од добиената услуга/ги на скала од 1-5, каде што 70% од испитаниците дале највисоки оценки, поточно оцена 4 -дале 23,4%, а со оцена 5 ја оцениле 46,8% од испитаниците кои имале контакт со општината за барање или услуга.

Неколку месеци се потребни за одговор на барањето или добивање на услугата од страна на Општина Аеродром според испитаниците. Повеќе од две години чекале 19% од испитаниците за да добијат одговор или услуга од општинската администрација. Средната оцена за добиената услуга е 2,9. Најчеста оцена е 3 која што ја дале 41% од испитаниците, сепак голем процент од испитаниците дале и ниски оценки, односно оцена 2-15% од испитаниците и оцена 1 -12% од испитаниците.

Во Општината Шуто Оризари времето кое било потребно за испитаниците да добијат одговор или услуга изнесува повеќе месеци, поточно помеѓу шест месеци и една година според повеќе од половина од испитаниците, или 51,76%. Помеѓу една и две години чекале дури 25,63%. И покрај овие податоци, граѓаните се задоволни од услугите и дале средна оцена од 3,44.

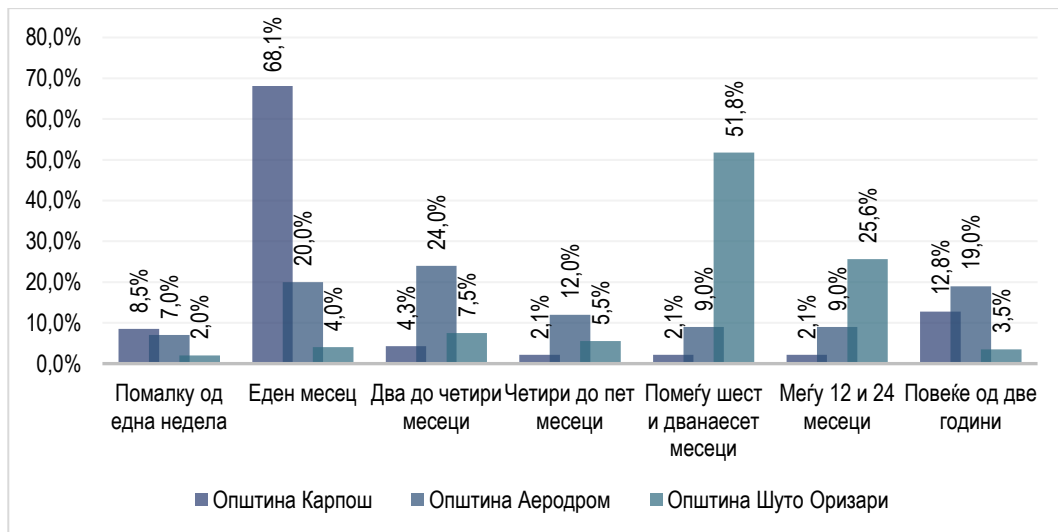


График 8: Приказ на времето кое било потребно за добивање на услуга од општината

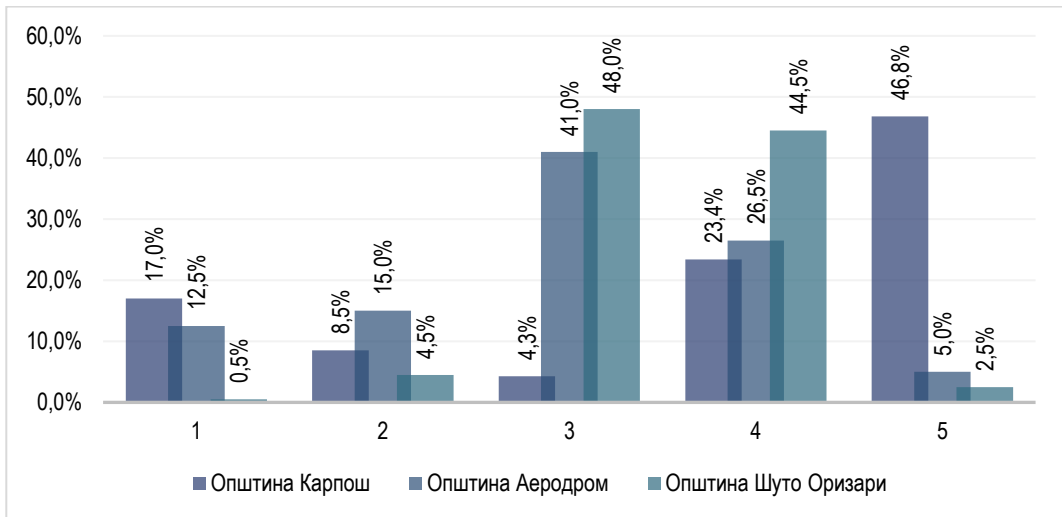


График 9: Приказ на степенот на задоволство од добиената услуга од општината

Доколку сте се обратиле до некој/и сектор/и наведете до кој/и?

Само една четвртина од граѓаните од Општина Карпош се обратиле до некој од секторите во локалната самоуправа. Најчесто се обраќале до секторот за урбанизам, односно 37 од испитаниците, кој сектор воедно е задолжен за издавање на решенија за градба, додека многу мал дел се обратиле до секторот за правни работи, сектор за дејности од јавен интерес, градоначалникот и инспекторатот во рамки на општината. За да добијат одговор од секторот каде што се обратиле, најчесто било потребно од една недела, како што одговориле 54%, до еден месец – одговор што го дале 38% од испитаниците.

Вкупно одговорени	51
Градоначалник	2
Секретар	0
Сектор за правни работи	5
Сектор за поддршка на градоначалник	0
Сектор за финансиски прашање	1
Сектор за јавни набавки	0
Сектор за развој на општината	1
Сектор за урбанизам	37
Сектор за уредување на градежно земјиште и комунална инфраструктура	0
Сектор за дејности од јавен интерес	3
Сектор за екологија и енергетска ефикасност	0
Сектор за односи со јавност и информации на граѓаните	1
Сектор инспекторат	2
Сектор за поддршка и организација на работата на Советот на општината и Архивско административно работење	0
Одделение за човечки ресурси	1
Одделение за внатрешна ревизија	0
Службеник за млади	0

Една третина односно 57 од испитаниците во Општина Аеродром се обратиле до секторот за урбанизам и подготовка на урбанистички планови, кој што е надлежно за уредување на градежно земјиште и реализација на програми за изградба на инфраструктурни и капитални објекти. До секторот за финансиски прашања исто така се обратиле 62 од испитаниците. Вкупно 40 испитаници се обратиле до секторот за правни работи и имот и имотно-правни работи. До Градоначалникот се обратиле само 13, додека пак никој не се обратил до службеникот за млади. Во просек, еден месец им бил потребен на граѓаните за да остварат контакт со секторот или одделението од кои имале потреба.

Вкупно одговорени	200
Градоначалник	13
Секретар	1
Сектор за работи на градоначалникот	2
Одделение за работи на градоначалникот и локален економски развој	0
Одделение за односи со јавност и развој и поддршка на интегралниот информациски систем	6
Одделение за општи и организациони работи	5
Сектор за правни работи и имот и имотно-правни работи	40
Одделение за правни работи и имот и имотно правни работи	9
Одделение за работи на советот	0
Одделение за јавни набавки	0
Сектор за комунални работи, урбанизам и заштита на животната средина	31
Одделение за комунални работи и заштита на животната средина	7
Одделение за урбанизам и подготовка на урбанистички планови	58
Сектор за финансиски прашања	62
Одделение за буџетска координација	3
Одделение за буџетска контрола	1
Одделение за сметководство и плаќања	22
Одделение за даноци, такси и други сопствени приход	0
Сектор за образование, спорт, култура и заштита	1
Одделение за социјална заштита, заштита на децата и заштита и спасување на граѓаните	11
Одделение за управување со човечки ресурси	1
Одделение за внатрешна ревизија	0
Одделение за инспекциски работи	2
Службеник за млади	0

Висок процент од граѓаните се обратиле директно до Градоначалникот на Општина Шуто Оризари 77,39% или 154 од 199 испитаници, а речиси половина од испитаниците се обратиле до секретарот на општината – 94. До секторот за правни работи, административни работи, јавни дејности пристапиле 111 испитаници, а помалку и до одделение за урбанизам и заштита на животната средина односно 29 од испитаниците. Сепак за да остварат контакт со секторот или одделението, граѓаните на Општина Шуто Оризари чекале меѓу 6 и 12 месеци.

Вкупно одговорени	199
Градоначалник	154
Секретар	94
Сектор за правни работи, административни работи, јавни дејности	111
Одделение за урбанизам и заштита на животната средина	29
Одделение за комунални дејности	0
Одделение за локален економски развој	0
Одделение за финансиски прашање	5
Одделение за инспекциски работи - инспекторат	0
Одделение за внатрешна ревизија	1
Одделение за човечки ресурси	0
Службеник за млади	0

Доколку имате некаков проблем во надлежност на општината, дали сметате дека можете да се обратите во некој од секторите?

Граѓаните од Општина Карпош со висок процент од 94% сметаат дека можат да се обратат до општината доколку се соочат со некаков проблем. Додека пак достапноста на вработените ја оценуваат со средна оцена од 3,6, од кои 21,8% дале оцена 5, а 33,5% оцена 4. Слично како во Општина Карпош е и во преостанатите две општини. Голем број од испитаниците сметаат дека можат да се обратат до надлежните сектори во општината доколку се соочат со некаков проблем - 87% во Шуто Оризари и 82,9% од Аеродром одговориле позитивно.

Достапноста на службениците во Општина Аеродром е оценета со просечна оцена 3,31, само 6% ја дале најниската оцена, а 9% највисоката 5. Слично е и во Општината Шуто Оризари каде средната оцена е 3,44, но најниска оцена не дал ниту еден испитаник.

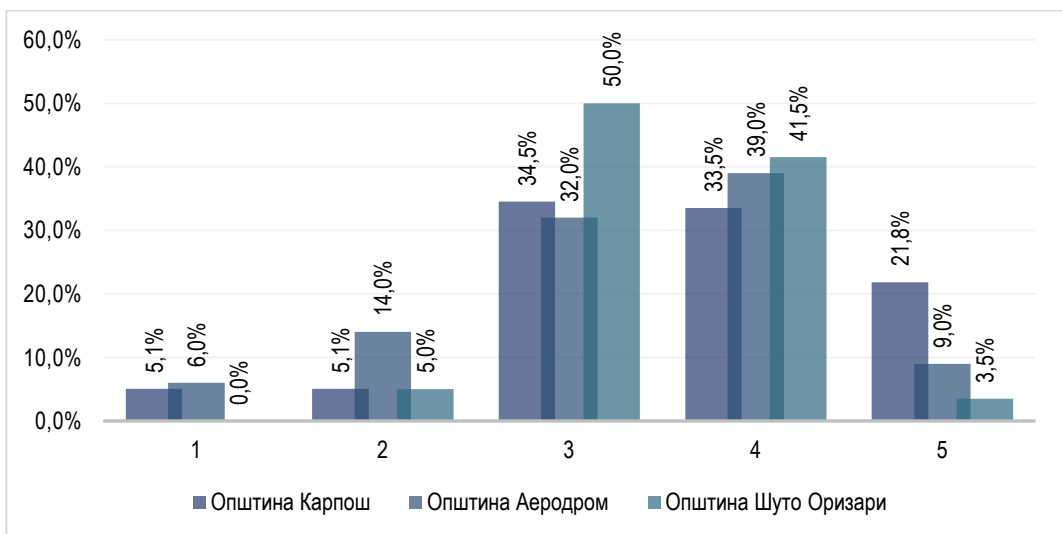


График 10: Приказ на достапноста на службениците во општината

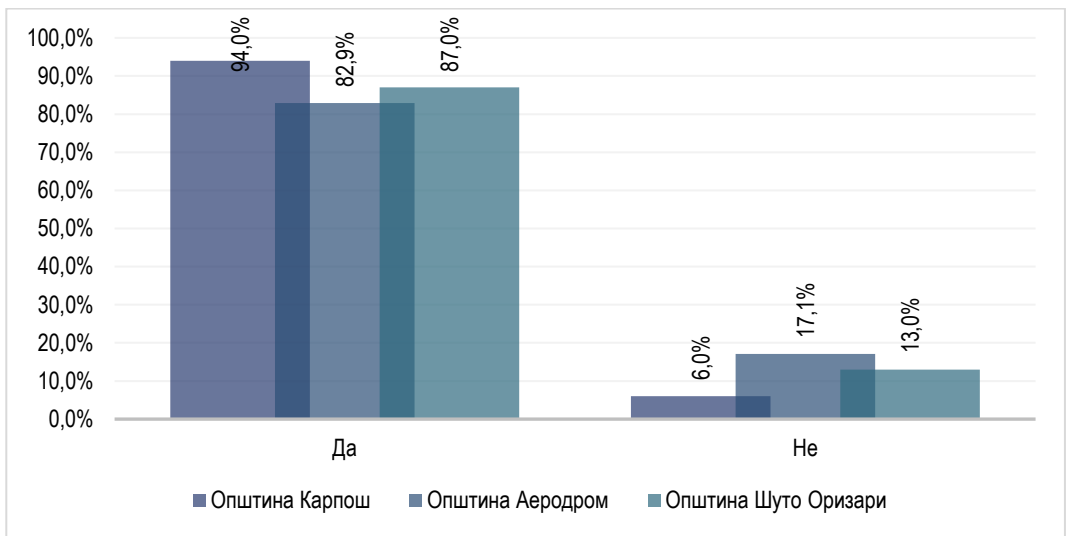


График 11: Приказ на пристапноста (отвореноста) на општината кон граѓаните

ПРАВНА РАМКА И ПОСТАВЕНОСТ НА ЛОКАЛНАТА АДМИНИСТРАЦИЈА

Градоначалниците на општините имаат надлежности кои се поврзани со управување на човечките ресурси, односно управување со локалната администрација. Во рамки на своите надлежности и врз основа на Законот за вработените во јавниот сектор⁹, градоначалникот донесува правилник за систематизација на работните места на општинската администрација; раководи со администрацијата; распишува конкурси врз основа на кои прави избор на директори на јавни институции основани од општината; одлучува за вработувањето, правата, должностите и одговорностите на вработените во општинската администрација, доколку поинаку не е определено со закон.¹⁰

Законот за административни службеници ги регулира класификацијата во категории, вработувањето, унапредувањето, усовршувањето како и други прашања поврзани со работниот однос и управувањето со административните службеници. Овие класификации се преликани во Правилник за систематизација на работните места на општинската администрација кој е донесен од градоначалникот.

Работните места на административни службеници се класифицираат во четири категории:

- категорија А - секретари;
- категорија Б - раководни административни службеници;
- категорија В - стручни административни службеници; и
- категорија Г - помошно-стручни административни службеници.

Секоја категорија утврдува повеќе нивоа на работни места на административните службеници.

Работните позиции на административните службеници се пополнуваат преку постапки за: вработување, унапредување и мобилност.

Вработувањето на административните службеници се врши преку утврдени постапки во Законот за административни службеници, а детално опишани во Уредбата за спроведување на постапката за вработување на административни службеници. Процесот за вработување се состои од повеќе постапки, кој започнува со јавен оглас со јасна форма и содржина која е пропишана. Потоа следи транспарентна, фер и конкурентна постапка на селекција на кандидатите поделена во три фази. Првата фаза во постапката е административна селекција која се состои од проверка на внесените податоци во пријавата за вработување со условите во јавниот оглас, приложените докази во пријавата и нивното бодирање, по поминувањето на оваа фаза во втората фаза кандидатот треба да положи испит за административен службеник кој се состои од два дела и тоа: стручен дел и дел за проценка на интелектуалниот капацитет на кандидатот. Последните две фази од постапката за вработување на административен службеник се проверка на веродостојност на докази и интервју со комисија како и спроведување на тест на личност.

⁹ Врз основа на член 17, став 7 од Законот за вработените во јавниот сектор („Службен весник на Република Македонија“ бр. 27/14, 199/14 и 48/2015),

¹⁰ www.cup.org.mk/publication/Vtor%20polugodisen%20izvestaj_GGV.pdf

Кандидатот кој што ќе ги помине сите фази и ќе биде избран како најдобар и најсоодветен за работното место ќе заснова работен однос со работодавачот.

Постапките за унапредување на кандидатите се внатрешен процес кој започнува со објавување на интерен оглас, по што следи селекција на кандидатите која треба да биде во транспарентна, фер и конкурентна постапка каде се избира најдобриот кандидат од редот на вработените во институцијата и истиот преминува на работно место на повисоко ниво.

Постапките за мобилност е согласно со Законот за вработени во јавниот сектор и се спроведуваат во транспарентна и фер постапка на распоредување, односно преземање на вработен на работно место во исто ниво во истата или друга институција.

АНАЛИЗА НА ПОДАТОЦИТЕ ДОБИЕНИ ОД ВРАБОТЕНИТЕ ВО ОПШТИНИТЕ

Податоците за внатрешните постапки и уредување на човечките ресурси во рамки на трите општини кои се во фокусот на анализата (Општина Карпош, Општина Аеродром и Општина Шуто Оризари) се прибрани преку барања за слободен пристап до информации од јавен карактер и од јавно достапните документи на нивните веб страници. Освен внатрешните документи за уредување на човечките ресурси, во фокусот беше и флукуацијата на вработените во општините во рамки од четири години. Дополнително се спроведе анкетен прашалник за вработените во општините. За да се потврдат пропишаните постапки, беа анкетирани вработените од трите општини. Вработените со низа прашања беа насочени преку своето лично искуство да ги прикажат постапките за вработување низ кои што поминале при вработување.

ВРАБОТУВАЊЕТО ВО ОПШТИНАТА ВРЗ ОСНОВА НА ТРАНСПАРЕНТНИ КРИТЕРИУМИ

Секоја од трите општини има донесено Правилник за систематизација на работните места согласно Законот за вработените во јавниот сектор.¹¹ Правилниците детално ги уредуваат систематизирани работни позиции, нивните работни цели, задачи и обврски и претставуваат основа за вработување и распоредување на вработените.

Со Правилникот се утврдува вкупниот број на вработените, распоредот, шифрата, називот и описот на работните места по организациони единици посебните услови потребни за извршување на работите и на задачите на одделните работни места.

Работите и задачите што се вршат во општината се определуваат, согласно нивната сродност, меѓусебна поврзаност, видот, обемот и степенот на сложеноста, одговорноста и другите услови за нивното извршување.

Општините наведоа дека при вработување се придржуваат на законската рамка и фазите пропишани во Законот за административни службеници.

Постапката на објавување на огласи за нови вработувања е согласно член 35 од Законот за административни службеници¹², согласно кој се објавува јавен оглас за вработување на административен службеник на интернет страницата на Агенцијата за администрација, како и во најмалку три весници, од кои еден од весниците што се издаваат на јазикот што зборуваат најмалку 20% од граѓаните кои зборуваат службен јазик различен од македонскиот јазик.

¹¹ Законот за вработените во јавниот сектор. „Службен весник на Република Македонија“ број 27/14, 199/14, 27/16, 35/18 и 198/18 и „Службен весник на Република Македонија“ број 143/19 и 14/20. Достапно на: https://www.aa.mk/content/pdf/Drugi%20dokumenti/ZVJS/zakoni/zakon_za_vrabotenite_vo_javniot_sektor_0.pdf

¹² Законот за административни службеници. „Службен весник на Република Македонија“ број 27/14, 199/14, 48/15, 154/15, 5/16, 142/16 и 11/18 и „Службен весник на Република Македонија“ број 275/2019 и 14/20. Достапно на: https://www.aa.mk/content/pdf/Drugi%20dokumenti/ZAS/zakoni/zakon_za_administrativni_sluzhbenici_2020.pdf

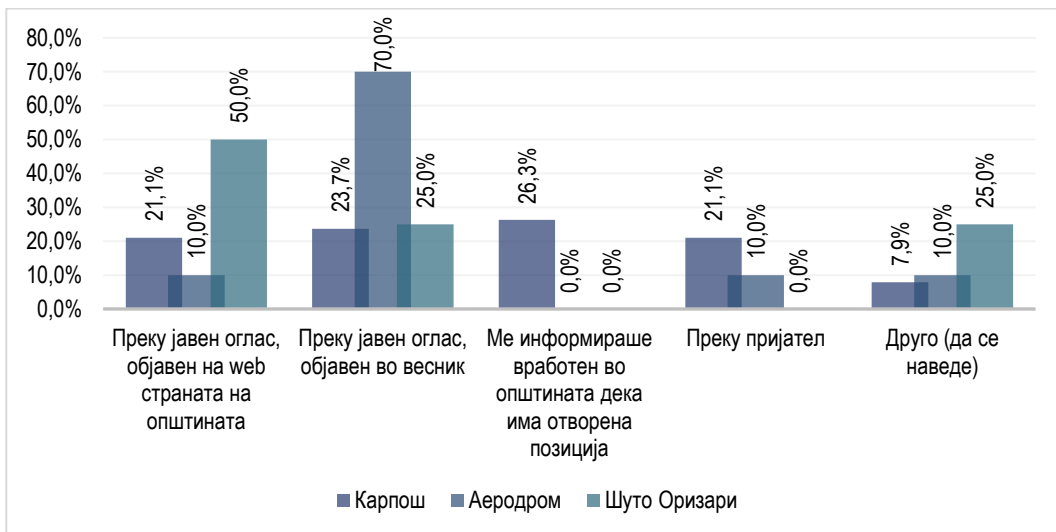


График 12: Приказ на одговорите на вработените за начинот добиената информација за работната позиција во општините

Позитивно е што најголемиот дел од вработените за работната позиција во општината се информирале преку јавен оглас објавен на официјалните страни или пак на веб страната на самата општина. Вработените во Општината Аеродром во најголем број – 70% информацијата ја добиле преку јавен оглас, објавен во весник, додека пак вработените во Општина Шуто Оризари информацијата ја добиле преку веб страницата на општината. Наспроти овие две општини, речиси половина од испитаниците кои се вработени во Општината Карпош за својата работна позиција биле информирани од некој свој пријател - 21% или преку некој кој што веќе бил дел од општинската администрација - 26%.

По објавувањето на огласот следат фазите на постапка за селекција на кандидати за вработување кои се согласно член 38 од Законот за административни службеници¹³. Постапката за селекција за вработување се состои од три фази: Административна селекција, испит за административни службеници и проверка на веродостојност на докази и интервју (содржани како постапки во членовите 39, 40, 41 и 42 од Законот).

Целиот процес на селекција на кандидатите се спроведува од страна на комисија за спроведување на процес на селекција на кандидати за вработување која е согласно член 37 од Законот за административни службеници.¹⁴ Комисијата е составена од:

- административен службеник од Секторот за селекција на кандидати во Агенцијата за администрација и негов заменик;
- раководителот на организационата единица за управување со човечки ресурси, односно административниот службеник кој ги врши работите кои се однесуваат за управување со човечки ресурси ако нема организациона единица во институцијата и негов заменик;

¹³ Законот за административни службеници . „Службен весник на Република Македонија“ број 27/14, 199/14, 48/15, 154/15, 5/16, 142/16 и 11/18 и „Службен весник на Република Македонија“ број 275/2019 и 14/20. Достапно на: https://www.aa.mk/content/pdf/Drugi%20dokumenti/ZAS/zakoni/zakon_za_administrativni_sluzhbenici_2020.pdf

¹⁴ Законот за административни службеници . „Службен весник на Република Македонија“ број 27/14, 199/14, 48/15, 154/15, 5/16, 142/16 и 11/18 и „Службен весник на Република Македонија“ број 275/2019 и 14/20. Достапно на: https://www.aa.mk/content/pdf/Drugi%20dokumenti/ZAS/zakoni/zakon_za_administrativni_sluzhbenici_2020.pdf

- раководителите на организационите единици во кои работните места се пополнуваат, односно непосредно претпоставените доколку нема раководители и нивни заменици.

Вработените во трите општини истакнаа дека постапката за вработување се одвивала согласно трите фази утврдени со Законот за административни службеници. Во текот на аплицирањето ги поднеле сите барани документи во рамки на јавниот оглас, образовни дипломи, CV, мотивациско писмо и сл. Во следната фаза го полагаа и положиа испитот за административен службеник по што имале интервју за работа.

НАПРЕДУВАЊЕ НА ВРАБОТЕНИТЕ

Унапредувањето на вработените е врз основа на потребата на општината и се врши со интерен оглас кој е објавен, транспарентен и достапен за сите вработени. Пропишана е постапката во член 48 од Законот за административни службеници.

При постапката на унапредување се почитува начелото за соодветна и правична застапеност. Селекцијата на кандидатите е во фер постапка преку која што доколку кандидатот ги има соодветните компетенции и ги исполнува условите пропишани во огласот истиот преминува на друго, повисоко ниво од правилникот за систематизација на работните позиции.

Мал дел од испитаниците имале можност да напредуваат во кариерата во рамки на работењето во општината или пак да ја променат работната позиција на која што првично се вработиле. Само 19 од 39 испитаници во Општина Карпош одговориле дека имале можност за промена на работната позиција, додека пак во Општина Аеродром 4 од 10, а во Општина Шуто Оризари 1 од 5. Во однос на тоа каква промена на работната позиција имало, истите биле унапредени на повисока позиција во друг сектор. Најчесто позицијата ја промениле за некоја повисока и имале напредок во кариерата, но има и случаи за негативна промена – на пониска позиција што го покажува системот за напредување и назадување на вработените во рамки на општинската администрација.



График 13: Приказ на промените на позициите на испитаниците во рамки на општините

Можноста за кариерен напредок е важен мотив за вработените кои посветено би работеле и би ги извршувале работните задачи. Сепак, исто толку важно е и вложувањето во човечките ресурси кои ќе се надоградуваат и усовршуваат со крајна цел на давање

поквалитетни услуги за граѓаните. Најголем дел од испитаниците кои се вработени во општините Карпош, Аеродром и Шуто Оризари сметаат дека општината им дава можност професионално да се надградат и да се усовршуваат во полето во кое што работат.

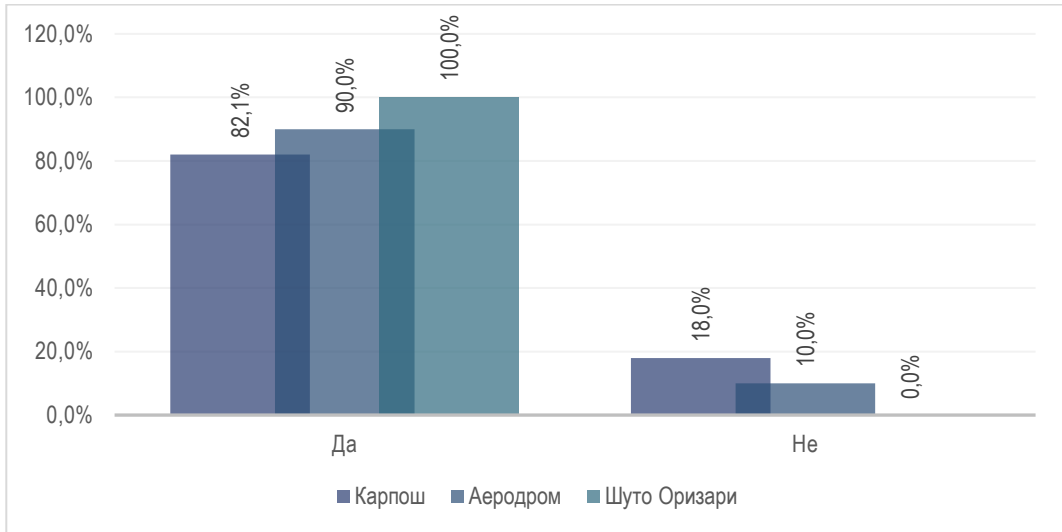


График 14: Приказ на можностите за професионална надоградба на вработените во рамки на општините

Вработените беа запрашани и во однос на какви се можности за надоградување имаат кои што ги нуди општината. Најголем дел биле вклучени како претставници на општината во обуки и семинари, односно 57,1% од вработените во Општина Карпош, 80% во Општина Аеродром и 75% во Општина Шуто Оризари. Според добиените одговори се забележува дека многу малку се вложува од страна на општините во други модули за кариерно усовршување на вработените, како што се: платено формално образование, менторско работење со вработените, или пак соработка со други општини или граѓански организации.

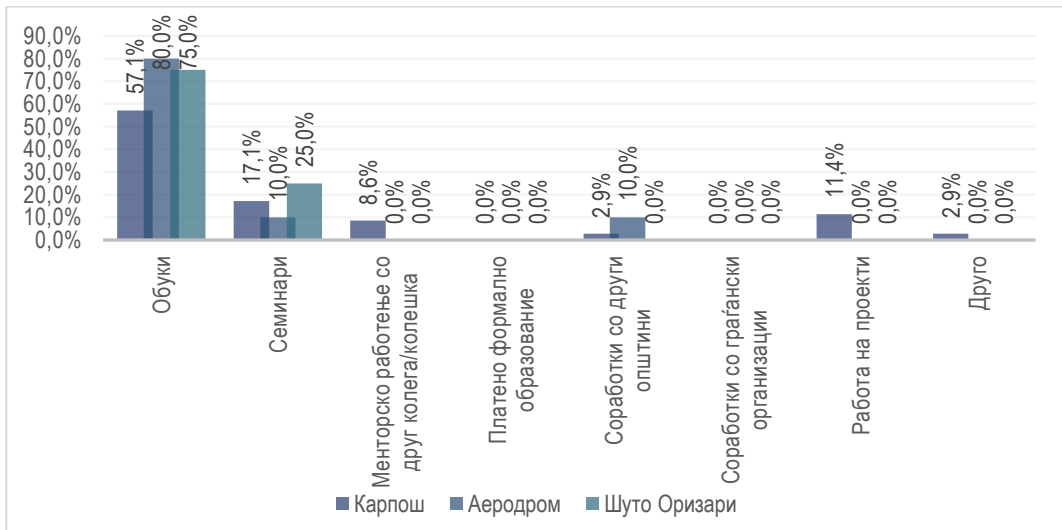


График 15: Приказ на видот на можностите кои што ги нуди општината за професионална надоградба

БРОЈ НА ВРАБОТЕНИ ВО ОПШТИНИТЕ

Бројот на вработените низ анализираните пет години (2017,2018, 2019, 2020,2021) се менувал согласно потребите на општината. Перцепцијата за општинската администрација е дека и обемна и превработена, сепак според систематизацијата на работните позиции на трите општини се забележува недостиг на кадар.

Општина Карпош		
Ниво	Систематизирани работни места	Пополнети работни места
A04	1	1
B02	12	10
B03	12	6
B04	37	13
B01	45	16
B02	43	32
B03	29	19
B04	8	5
G01	57	49
G02	/	/
G03	12	11
G04	3	3
Вкупно	259	165¹⁵

Во Општина Карпош според систематизацијата на работните позиции недостасуваат нешто над 90 вработени на позициите кои се предвидени. Низ текот на годините бројот на вработени кои се во редовен работен однос и се административни службеници благо опаѓал. Повеќе услови треба да се остварат за да има можност за вработување во рамки на општината и секако да се спроведат фазите на селекција пропишани со закон. Сепак општината, работните позиции кои и недостасуваат ги надополнува со привремено вработени, или вработени преку Агенција за привремени вработувања. Привремено вработени во 2021 година во рамки на Општина Карпош имало 144 распределени во различни сектори и на различни позиции.

¹⁵ Официјалните податоци добиени од општината се разликуваат

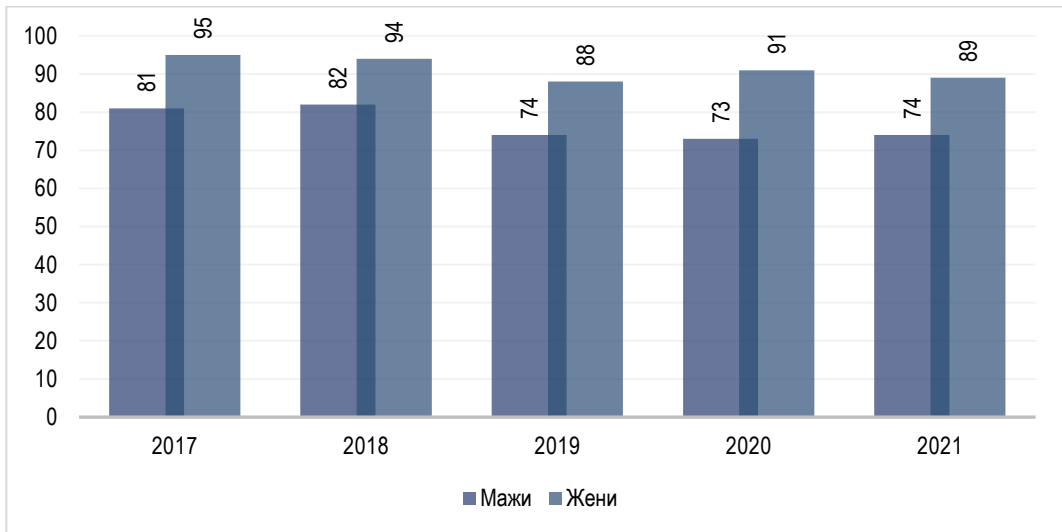


График 16: Приказ по години на вработувања во Општина Крпош во зависност од полот

Општина Аеродром		
Ниво	Систематизирани работни места - извршители	Пополнети работни места - извршители
A04	1	1
B02	5	1
B03	5	1
B04	17	9
V01	22	9
V02	1	0
V03	32	25
V04	44	43
G01	15	7
G03	4	2
G04	5	5
Помошно технички персонал	15	15
Вкупно	166	118¹⁶

Слично како и во Општина Карпош, во Општината Аеродром недостасуваат вработени кои што се предвидени со систематизацијата. Според систематизацијата се предвидени 166 работни позиции од кои се пополнети 118. Недостигот од вработени на некои позиции, наместо со постапка за вработување, се надополнети преку привремени вработувања во општината. Вакви вработувања во Општина Аеродром има вкупно 131. Со текот на годините, администрацијата во рамки на Општина Аеродром се зголемувала, при што за пет години, истата се зголемила за повеќе од 15%.

¹⁶ Официјалните податоци добиени од општината се разликуваат

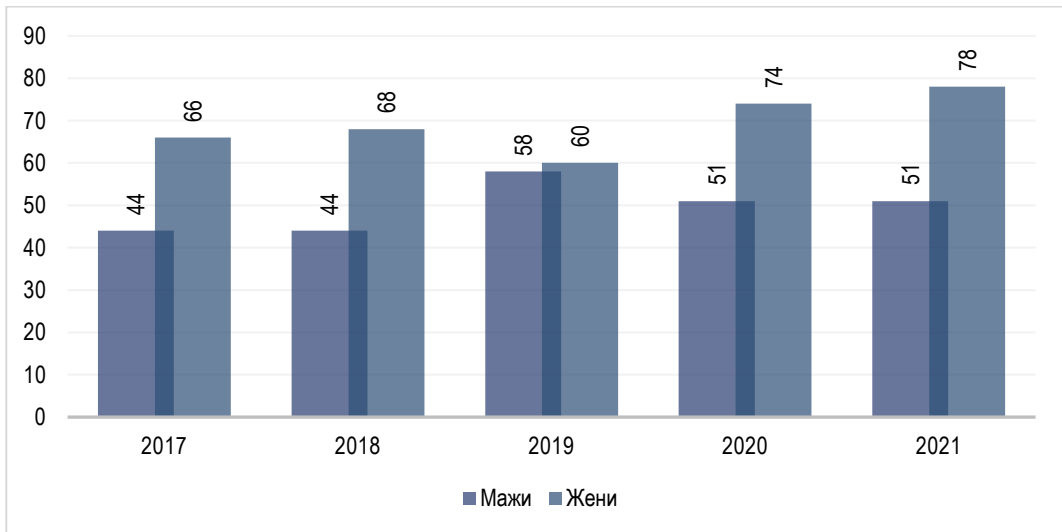


График 17: Приказ по години на вработувања во Општина Аеродром во зависност од полот

Општина Шуто Оризари		
Ниво	Систематизирани работни места - извршители	Пополнети работни места - извршители
A04	1	1
B02	1	1
B04	6	1
B01	7	3
B02	4	1
B03	1	1
G01	7	7
G04	1	2
Помошно технички персонал	4	4
Вкупно	32	21

Општината Шуто Оризари е релативно нова и по обем мала општина. Според систематизацијата на работните позиции е предвидено да има 32 вработени. Од предвидените позиции пополнети се само 21 според систематизацијата. Додека според барањата за слободен пристап до информации од јавен карактер добиен е одговор дека моментално во општината работат 18 административни службеници. Привремени вработени во рамки на општината во 2021 година имало 48.

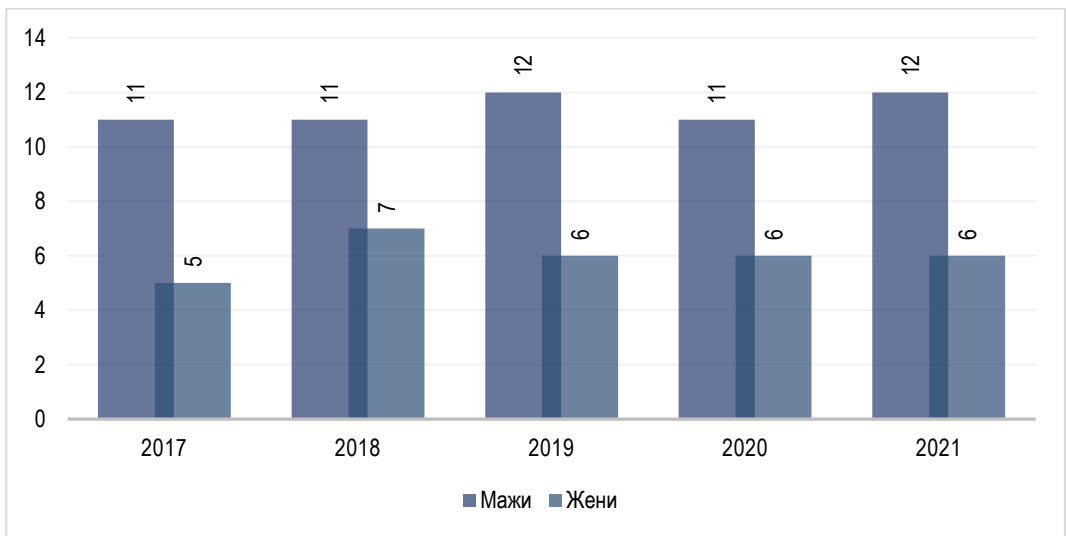


График 17: Приказ по години на вработувања во Општина Шуго Оризари во зависност од полот

ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ

Менаџирањето на човечките ресурси во јавната администрација не е возможно без постоење на соодветна правна легислатива. Со оглед дека низ годините се прикажуваат недостатоци во постоечката, потребно е истата да се ревидира, но и да се воведат нова. Согласно препораките и на извештајот на Европската комисија за 2021 година треба да се воспостави нова рамка за управување со човечки ресурси преку ревизија на Законот за административни службеници и Законот за вработените во јавниот сектор, и воведување на нов Закон за висока раководна служба. Надоградената рамка треба да го подобри менаџирањето на човечките ресурси да обезбеди поголемо признание на вработувањата, унапредувањата и отпуштањата врз основа на заслуги, на сите нивоа вклучително и повисоките раководства.

За соодветно спроведување на реформата на јавната администрација, потребна е вклученост на повеќе институции кои координирано ќе работат и ќе се надополнуваат. Министерството за информатичко општество и администрација за да го поттикне процесот на техничко ниво, првично треба соодветно да го екипира секторот за јавна администрација. Иако државниот буџет содржи посебна програма за реформа на јавната администрација, потребна е целосна вклученост на Министерството за финансии за координација на реформите. Во реформите поврзани со јавната администрација, особено внимание треба да се посвети и на политичкото влијание при вработувањето во јавниот сектор. Во таа насока, неопходно е вклучување и на Државната комисија за спречување на корупција која што веќе има наоди и препораки во поглед на ова прашање. Оваа тело потребно е и понатаму континуирано да продолжи со отворање на постапки за непотизам и политичко влијание во процесот на вработување во јавниот сектор и во процесот на именување членови на надзорни и управни одбори.

Транспарентноста на мониторираните општини е на средно ниво иако е едно од главните начела. Граѓаните во најголем процент се информираат од втор степен како што се традиционалните медиуми, а многу помалку од преку директни канали воспоставени од општината. Оттука, локалните самоуправи потребно е континуирано да работат на својата транспарентност и да најдат начини информациите да ги проследат до граѓаните. Отвореноста на општината може да ја демонстрираат преку повеќе активности во кои што ќе ги вклучат граѓаните не само преку информирање, туку и преку конкретни активности со кои граѓаните ќе можат да делуваат во политиките на локално ниво. Самите граѓани наведоа дека нивната општина треба да ја подобри комуникацијата и вклученоста на граѓаните преку организирање на редовни директни средби, јавни дебати и јавни промоции на сработеното. Воедно и да ја зголеми отчетноста со тоа што јавните информации ќе ги сподели на веб страната, за поголема достапност до заинтересираните граѓани.

Стратегијата за реформа на јавната администрација како дел од реформата на јавната администрација го потенцира градењето на капацитетите за создавање на стручна и департизирана администрација. Наспроти тоа, во дел од одговорите добиени од граѓаните се потенцира партиското влијание при добивање на информации за огласи за вработување, како и за работењето во општините. Потребно е локалните самоуправи како еден од првите чекори во реформите да се ослободат од партиските притисоци и да создадат департизирана и независна администрација која ќе биде во функција само на граѓаните.

Процесот на вработување на јавната администрација во локалните самоуправи е речиси непознат за граѓаните, мал дел сметаат дека оваа информација е добиена преку соодветен јавен оглас. Најчесто се наведени неформални канали за споделување на информацијата кои

што се косат со Законот за административни службеници, како што е информација добиена преку политичка партија, пријател или вработен во општината. Важно е почитувањето на законските норми и воспоставување на систем на вработување, надоградба и напредок кој што е базиран на компетенции на кандидатите, ослободен од останати влијанија. Самите испитаници упатија препорака до трите општини, да имаат сеопфатен процес со огласи и постапка за вработување кои што се видливи и даваат можност да се пријават повеќе кандидати и избор на најсоодветен кадар. Воедно да се минимизира партиското влијание при вработувањето во општините, но и да се даде просто на вработување на млади и квалитетни кадри.

Локалните самоуправи во просецот на вработување да ги следат сите чекори и постапки, започнувајќи од јавни и транспарентни огласи кои ќе бидат достапни на кандидатите, продолжувајќи со процес на селекција врз основа на компетенциите и заслугите (Мерит-систем). Управувањето со човечки ресурси, понатака треба да биде надоградено со стандарди за управување, во насока на инвестирање во капацитетите на вработените, нивно унапредување, дисциплински мерки и мерки за разрешување. Сето ова со цел зголемување на продуктивноста и ефикасноста при давање на услугите кон граѓаните и бизнис заедницата и добро управување на локално ниво.

АНЕКС

Прашалник за жителите на општините

Почитувани,

Овој прашалник се спроведува во рамки на проектот „Зајакнување на капацитетите на локалната самоуправа за управување со човечки ресурси“ имплементиран од Коалиција “Сите за правично судење”. Целта на проектот е подобрување на процесот на вработување во јавната администрација, како предуслов за обезбедување подобар квалитет на услугите кон граѓаните.

Вашите одговори ни се од круцијална важност за да ја увидиме перцепцијата на граѓаните за транспарентноста на општините при вработувањата, давањето услуги и достапноста на администрацијата за граѓаните.

Сите одговори се валидни и не постојат грешни одговори. Прашалникот е целосно анонимен и вашите податоци нема да бидат злоупотребени, а одговорите ќе се користат само за потребата на истражувањето.

Ви благодариме на одвоеното време

Демографски прашања – прашања за испитаниците

1. **Наведете ги годините на испитаникот/испитаничката**
2. **Наведете го родот на испитаникот/испитаничката**
 - a) Машки
 - b) Женски
 - c) Друго
3. **Место на живеење (наведете ја општината во која што живее испитаникот/испитаничката)**
4. **Етничка припадност:**
 - a) Македонец
 - b) Албанец
 - c) Турчин
 - d) Ром
 - e) Србин
 - f) Бошњак
 - g) Влак
 - h) Друго (напиши) _____
5. **Сектор каде е вработен/а испитаникот/испитаничката (напишете го секторот)**

Прашања за транспарентност на општината

6. Како се информирате за процесите кои ги води општината?

- a) web страната на општината
- b) Јавни гласила на општина (општински списание, весник)
- c) Јавни дискусии организирани од страна на општината
- d) Преку директни средби на општината со граѓаните
- e) Преку вработените во општината
- f) Друго (наведете) _____

7. Колку сметате дека општината е транспарентна на скала од 1-5 (каде што 1 е најмалку а 5 најмногу)

1 2 3 4 5

8. Наведете ги формални процеси на учество на граѓаните кои си спроведува во вашата општина? (напишете ги сите процеси кои што ќе ги наведе испитаникот/испитаничката)

9. Дали некогаш сте биле вклучени во вашата општина?

10. Дали сте вработен/а во општината во која што живеете?

- a) Да
- b) Не

10.1 Како добивте информација за работната позиција ? (Доколку на претходното прашање одговориле со ДА)

- a) Преку јавен оглас, објавен на web страната на општината
- b) Преку јавен оглас, објавен во весник
- c) Ме информираше вработен во општината дека има отворена позиција
- d) Преку пријател
- e) Друго _____

10.2 Каква беше постапката за вработување? (да се опише процесот)

10.3 Дали поднесовте документација (CV. Мотивационо писмо, сл.- да наведат што се поднеле)

10.4 Дали имавте интервју за работа?

- a) Да
- b) Не

10.5 Дали имавте тестирање пред вработувањето?

- a) Да
- b) Не

11. Дали познавате некој/а што е вработен во општината во која што живеете?

- a) Да
- b) Не

11.1 Дали имате информација како ја добил информацијата за работната позиција ?

- a) Преку јавен оглас, објавен на web страната на општината
- b) Преку јавен оглас, објавен во весник
- c) Ме информираше вработен во општината дека има отворена позиција
- d) Преку пријател
- e) Друго_____

12. Колку е транспарентна општината кога се отвора нова работна позиција и можностите се вработување? транспарентна на скала од 1-5 (каде што 1 е најмалку а 5 најмногу)

1 2 3 4 5

13. Наведете три работи кои треба да ги превеземе општината за да ја подобри процесот на вработување (повидливи огласи, посеопфатен процес, повеќе можности за младите):

Услуги кои ги добиваат граѓаните од страна на општина

14. Која од следниве услуги ги имате побарано од општината? (можни се повеќе одговори)

- a) Барање за пристап до информации од јавен карактер
- b) Жалба
- c) Барање за еднократна парична помош на семејствата со новороденче
- d) Барање за еднократна парична помош
- e) Барање за давање под закуп градежно земјиште
- f) Барање за отуѓување на градежно земјиште по пат на јавно наддавање
- g) Барање за отуѓување на градежно земјиште
- h) Барање за извод од детален урбанистички план
- i) Барање за увид во документација
- j) Барање за уверение за карактер на земјиште
- k) Барање за увид од инспекторат
- l) Барање за издавање на Геодетско катастарски информациона систем
- m) Барање за издавање на записник за обработливост на земјиште
- n) Барање за отстранување на објект
- o) Барање за запишување на објект во јавна книга по основ на решение за утврдување на правен статус на бесправен објект

15. Колку време беше потребно за да ја добиете услугата ?

- a) Помалку од една недела
- b) Еден месец
- c) Два до четири месеци
- d) Четири до пет месеци
- e) Помеѓу шест и дванаесет месеци
- f) Меѓу 12 и 24 месеци
- g) Повеќе од две години

16. Колку сте задоволни од добиената услуга/ги на скала од 1-5 (каде што 1 е најмалку а 5 најмногу)

1 2 3 4 5

17. Доколку сте се обратиле до некој/и сектор/и наведете до кој/и? (да се наведат сите)

- a) Градоначалник
- b) Секретар
- c) Сектор за правни работи
- d) Сектор за поддршка на градоначалник
- e) Сектор за финансиски прашање
- f) Сектор за јавни набавки
- g) Сектор за развој на општината
- h) Сектор за урбанизам
- i) Сектор за уредување на градежно земјиште и комунална инфраструктура
- j) Сектор за дејности од јавен интерес
- k) Сектор за екологија и енергетска ефикасност
- l) Сектор за односи со јавност и информации на граѓаните
- m) Сектор инспекторат
- n) Сектор за поддршка и организација на работата на Советот на општината и Архивско административно работење
- o) Одделение за човечки ресурси
- p) Одделение за внатрешна ревизија
- q) Службеник за млади

18. Колку време беше потребно за да остварите контакт со секторот во општината ?

- a) Помалку од една недела
- b) Еден месец
- c) Два до четири месеци
- d) Четири до пет месеци
- e) Помеѓу шест и дванаесет месеци
- f) Меѓу 12 и 24 месеци
- g) Повеќе од две години

- 19. Зошто според вас беше потребно толку време за прием на странки во општината?**
- a) Службениците ми излегоа во пресрет и брзо ја добив бараната услуга/ информација
 - b) Службениците имаа премногу работа/странки и поради таа причина го одложуваа мојот прием
 - c) Службениците не беа достапни за мене
 - d) Службениците не соодветно и неажурно ја вршат работата
 - e) Друго _____
- 20. Дали службениците (вработените во општината се достапни за граѓаните? на скала од 1-5 (каде што 1 е најмалку а 5 најмногу)**
- 1 2 3 4 5
- 21. Доколку имате некаков проблем во надлежност на општината, дали сметате дека можете да се обратите во некој од секторите?**
- a) Да
 - b) Не
- 22. Наведете три работи кои треба да ги превеземе општината за да ја подобри транспарентноста (повеќе средби со граѓаните, отворени денови, памфлети...):**

