



Проект: „Следење на работата, ефективноста, транспарентноста и одговорноста на Државната комисија за спречување на корупцијата“

Извештај за капацитет на администрација
на Државната комисија за спречување на корупцијата¹

¹ Извештајот содржи податоци доставени од ДКСК за тековната 2019 година, како и преглед од објавени податоци на веб-страницата на ДКСК

Издава:

Транспарентност Македонија

За издавачот:

Ана Јаневска Делева

Во соработка со:

Институт за човекови права

Финансиски поддржан од:

Британска амбасада Скопје

Автор:

Лилјана Пецова-Илиеска



British Embassy
Skopje



Funded by
UK Government

Овој производ е подготвен во рамки на проектот *“Следење на работата, ефективноста, транспарентноста и одговорноста на Државната комисија за спречување на корупцијата”*, финансиран од Владата на Обединето Кралство, со поддршка на Британската амбасада Скопје. Мислењата и ставовите наведени во оваа содржина не ги одразуваат секогаш мислењата и ставовите на Британската Влада.

Во рамки на секое работење поставен е предизвикот да се воспостави систем со управување на човечки ресурси, со оглед на рамката на капацитет со кој се располага во самата институција за да може да се следи ефикасното работење. Истовремено, потребно е да се мапираат и предизвиците во делот на капацитетот на администрацијата со која располага институцијата, т.е. ДКСК, заради поефикасно стратешко управување. Постоене на обучен персонал, квантитативно и квалитативно придонесува кон носење навремени и релевантни одлуки за исполнување на поставените цели и надлежности.

Стратешкото управување со човечките ресурси е комплексен процес кој е основа за успешно институционално уредување и е прв предуслов за успешна и ефикасна работа на секоја организација.

Правилникот за систематизација на работните места во ДКСК, а во зависност од видот, сродноста и поврзаноста на работните должности, има систематизирано 51 работно место, распоредени по организациони единици во рамки на Секретаријатот на ДКСК. Бројот на пополнети работни места заклучно со 30 јуни 2019 година е: 20 вработени и 7 члена на Комисијата. Сите имаат статус на државни службеници. Во текот на 2019 година нема ниту еден државен службеник кој е со спогодба за преземање, ниту пак волонтери, како институционална поддршка, преку склучување на Договори за волонтерска работа.

ТАБЕЛА 1

Процент на пополнети работни места според Правилникот за систематизација



Согласно доставените бројки, ДКСК не работи во својот целосен капацитет, предвиден согласно Правилникот за систематизација. Со над 60% непополнетост на административниот капацитет се поставува прашањето за потенцијалот да се одговори на сите предизвици согласно новите надлежности на Комисијата.

Во однос на транспарентноста, ДКСК ги има излистано сите измени на Правилникот за систематизација на работни места на својата веб страна, но во рамки на поставениот органограм не се внесени бројот на вработени, видот на работното место, како и работните позиции во секоја организациона единица.

Согласно органограмот, ДКСК е организирана во два сектора и три одделенија кои се директно под Секретаријатот/Генералниот секретар:

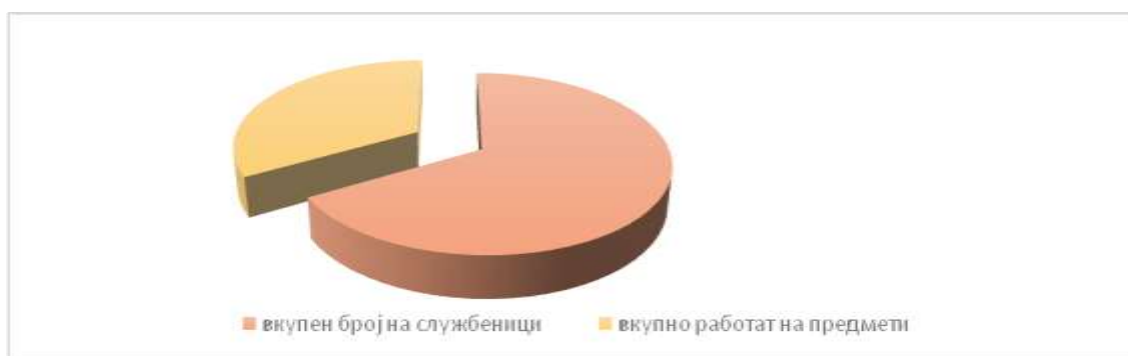
- Сектор за програми, аналитика, меѓународна соработка и административни работи
- Сектор за спречување на корупција и судир на интереси
- Одделение за внатрешна ревизија
- Одделение за финансиски прашања и
- Одделение за управување со човечки ресурси.



Активната транспарентност подразбира јасна видливост на пополнетите и непополнетите работни места по вид и ниво, која не постои транспарентно на веб-страната. Пристапот до ваков тип на информации треба да е лесен, читлив и разбирлив за секој граѓанин со минимум чекори за пребарување по документи на веб страната. Во таа насока, предлагаме органограмот да се дополни и прецизира со бројката на вработени по сектори/одделенија.

Согласно добиените податоци од ДКСК, има само 1 задолжен административен работник кој има работна задача да врши следење и оценка на остварувањето на активностите утврдени со Државната програма за превенција и репресија на корупцијата и превенција и намалување на појавата на судир на интереси. За таков документ со обемни активности оваа бројка е сосема недоволна за исполнување на ефикасноста.

Во оваа насока, 9 луѓе од вкупно 20 работат исклучиво на предмети и пријави за корупција и судир на интереси, што значи само 45% од вкупниот капацитет се користи за работа по предмети, што е недоволно во однос на зголемениот обем на новите надлежности во новиот Закон за спречување на корупција.

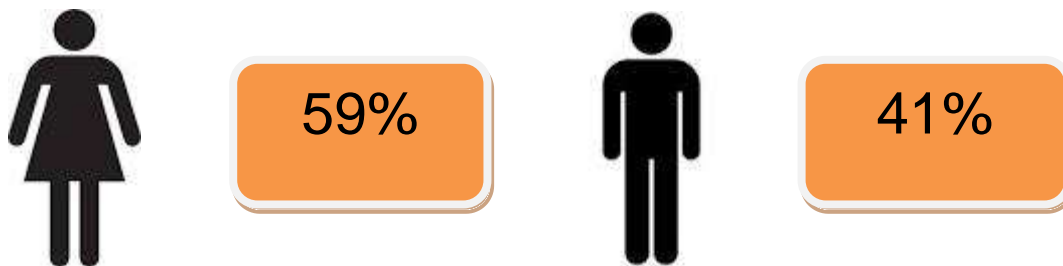


Постои потреба да се направи евалуација на работните процеси и прилагодување на внатрешната организација согласно потребите на утврдената динамика на работењето.

ТАБЕЛА БР. 2

Полова структура на вкупен број на вработени во ДКСК (вклучително и членовите на Комисијата)

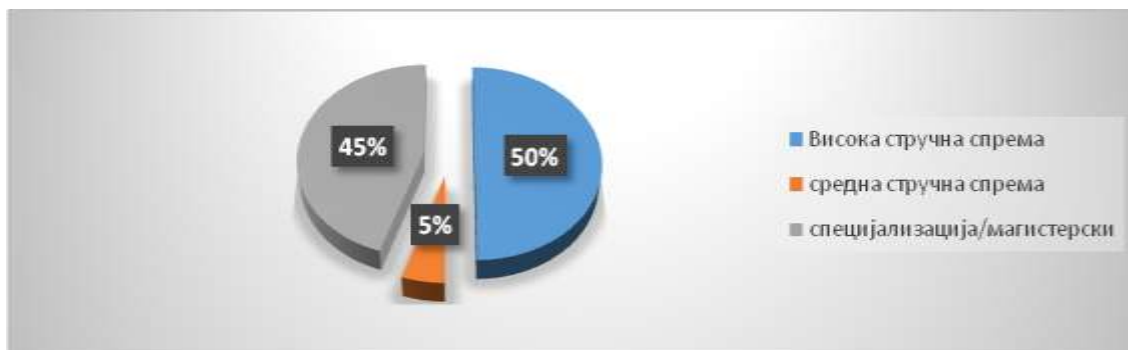
Полова структура на вработени



Во ДКСК работат 16 жени и 11 мажи.

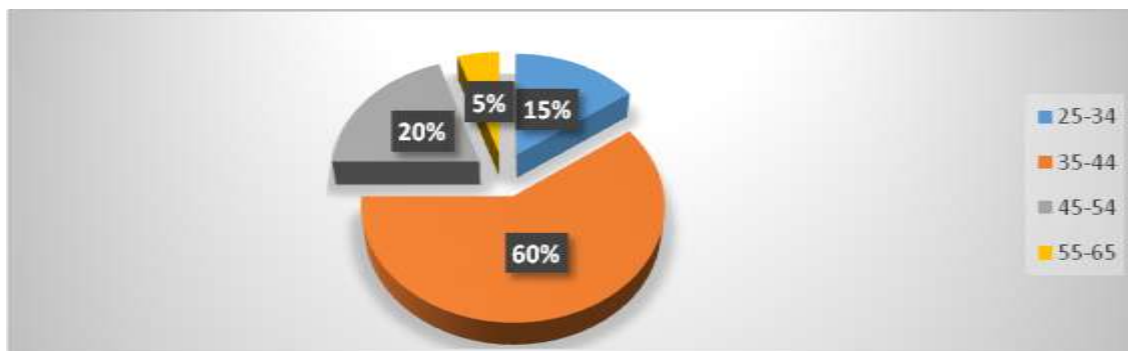
ТАБЕЛА БР. 3

Квалификациона структура на вработени (ВСС - висока стручна спрема, ССС - средна стручна спрема и бројка на непополнети работни места)



Табеларниот приказ на квалификационата структура на вработените укажува на висок процент на стручен кадар во ДКСК.

ТАБЕЛА БР. 4 Старосна граница на вработени во Секретаријатот



Старосната граница на вработените во ДКСК во 60% е на возраст од 35-44 години, што укажува на релативно средна возрасна група и со претпоставка за капацитет кој веќе има претходно работно искуство.

Стручното оспособување и усовршување се спроведува врз основа на однапред донесена Годишна програма за обуки на државните службеници на ДКСК. Воедно, донесен е Годишен план за обуки на административни службеници за 2019 година за вработените во Секретаријатот на ДКСК, кој го донесува Секретарот, по претходно добиено мислење од МИОА. Но, истиот не е објавен на веб-страница, ниту пак претходните евалуации, односно полугодишните извештаи кои се должни да ги изготват и достават до МИОА за степенот на реализација на Годишниот план за обуки на административни службеници.

Одржани обуки на следните теми:

Тркалезна маса на тема „Референдум-највисока форма на донесување на одлуки од страна на граѓаните“ во организација на Граѓанската организација МОСТ (1 учесник)
Работилница за имплементација на Законот за заштита на укажувачи во приватен сектор - Проект против економски криминал, имплементиран од страна на Советот на Европа во рамките на Хоризонталната Програма на Европската Унија и Советот на Европа (10 учесници)
Обука во рамките на Проектот „Носење промена-ефективност и добро управување во јавната администрација“ финансиран од Британската амбасада Скопје, имплементиран од Центарот за управување со промени во соработка со МИОА (1 учесник)
Обука за лицата определени за офицери за заштита на личните податоци, во организација на Дирекцијата за заштита на личните податоци (1 учесник)
Обука на тема „Поврзаност на финансиското управување и контрола со стратешкото планирање и процесите на буџетскиот циклус со практични примери“ во организација на МФ-Сектор за јавна внатрешна финансиска контрола (2 учесници)
Работен состанок на тема „Поефикасен собраниски надзор преку зајакнување на соработката со самостојните државни органи“ организиран од страна на Комисијата за политички систем и односи меѓу заедниците – Собрание на Република Северна Македонија, во рамките на проектот на Мисијата на ОБСЕ во Скопје, (11 учесници)
Обука на тема „Мерки за промовирање на Етичкиот кодекс и подигање на свеста за неговата содржина“ во организација на Собранието на Република Северна Македонија (9 учесници)
Студиска посета на тема „Заштита на укажувачи“ во Брисел (4 учесници)
Студиска посета организирана во рамки на проектот“Антикорупциска едукација на учениците од средните училишта“ во Вилнус (3 учесници)
Учество на 80-та Средба на правниците во организација на Здружение на правници на РМ (2 учесници)

Учество на настан „Национален стратешки дијалог за борба против нелегалната трговија“ во рамките на проектот „Зајакнување на борбата против недозволената трговија во Југоисточна Европа“ (SEE-IMPACT), во организација на Меѓународниот институт за кривично право и човекови права Сиракуза, Италија (1 учесник)
Семинар: Спроведување истрага и судското гонење при случаи на корупција во Албанија, РСМ и Косово - Академија за судии и јавни Обвинители Скопје (4 учесници)
Обука за вработените во ДКСК на тема „Разбирање на етиката, интегритетот и кодексот на однесување со фокус на типологијата на личноста на mbti“ во организација на УСАИД – НМСИ. (сите вработени во ДКСК)
Обука за вработените во ДКСК на тема „Улогата и одговорноста на Државната комисија за спречување на корупција“ во организација на УСАИД – НМСИ. (сите вработени во ДКСК)
Работна посета на Агенцијата за спречување на корупцијата од Р.Црна Гора заради унапредување на знаењата за функционирање на институциите од регионот. (6 учесници)
„Реформите во системот на висока државна служба и борбата против корупцијата“ (8 учесници)
Обука во рамките на Проектот „Носење промена-ефективност и добро управување во јавната администрација“ финансиран од Британската амбасада Скопје, а имплементиран од Центарот за управување со промени во соработка со МИОА (1 учесник)
Обука за вештини за архивско и канцелариско работење во Грција - Примал ЦПД Скопје (1 учесник)
Курс за обука за Меѓународни антикорупциски практичари, во организација на Комисијата за антикорупција и граѓански за права (ACRC) на Република Кореја (1 учесник)
Регионална тркалезна маса за зајакнување на интегритетот во државните органи и изборниот процес во земјите членки на АП“ кој ќе се одржи на 16 и 17 април 2019 година, во Будва, Црна Гора (2 учесници)
Настан во врска со активностите поврзани со следење на политичко финансирање во Прага (2 учесници)

Во текот на првата половина на 2019 година вработените учествувале на вкупно 21 обуки, (генерички и специјализирани обуки) со вкупен број на 110 посети од вработените, што значи во просек секој вработен во ДКСК (вклучително и членовите) присуствувал 4 пати. Во однос на објавените податоци на веб –страна, Годишниот извештај за работењето на ДКСК (последниот е од 2016 година!) не содржи статистички податоци и бројки во отворен и читлив формат, за видот на обуката и бројот на персоналот кој се обучувал, од каде би можеле да добиеме и компаративно согледување за бројот на спроведени обуки, како и за намалување или зголемување на бројот и видот на обуките.

Согласно административните потреби, наметнати од процесот на работа, но и од настојувањето да се утврдат професионални правила на постапување, потребно е да се донесе Упатство за прием на странки, посетители, граѓани и јавност/медиуми, и истото да се објави на веб страна, со цел потранспарентен и јасен начин за комуникација со граѓаните. Истото го утврдиме и на нашиот мониторинг на отворената 18-та седница на комисијата.

Како чекор кон зајакнување на интегритетот и капацитетот на вработените во ДКСК ќе се смета и планирање и спроведување на интерна обука за своите службеници на тема конфликт на интереси/спречување на корупција/укажување во случај на нерегуларности во самата институција. Со оглед на фактот што ДКСК наведе дека нема организирано таков тип на обуки, сметаме дека е од исклучителна важност да постави пример за останатите институции и истото да го вметне во Годишниот план за обуки и процесот на планирање на подигање на капацитетите на своите вработени.

Воедно, ДКСК нема усвоено ни посебен Етички кодекс, иако е задолжена согласно член 17 точка 25 од Законот за спречување на корупцијата и судирот на интереси. Иако за административните службеници се применува Кодексот за административни службеници („Сл. Весник на РМ“ бр. 183 од 12.12.2014 г.) сепак ќе се смета за проактивност и исполнување на дел од принципот на отчетност да се донесе, т.е усвои нов и посебен Етички кодекс за членовите на новата комисија. Воедно, препорачуваме да се има предвид и посебен механизам и ресурси за евалуација на спроведувањето на Етичкиот кодекс, односно неговата примена во пракса.

ДКСК нема усвоено ниту посебна Политика за интегритет за членовите на комисијата. Ваквиот документ ќе претполага зајакнување на степенот на одговорност во јавноста на самата институција, а воедно може да послужи и како добра пракса и пример за сите институции на сите нивоа.

ДКСК го спроведува уставното начело на соодветна и правична застапеност и во рамки на Секретаријатот се вработени 15 Македонци, 2 Албанци, 1 Србин, 1 Влав и 1 друго.

Седиштето на ДКСК е на Ул. Даме Груев бр.1, Скопје, со капацитет кој не ги исполнува потребите за работа. Префрлувањето на седиштето на ДКСК на нова локација би требало да ги подобри условите за работа на вработените со што треба да се обезбедат нови физички и материјални услови за работа на вработените, за комуникација со јавноста и медиумите, како и за одржување брифинзи, прес конференции, едукативни работилници, итн.