



ИЗВЕШТАЈ

ОД СЛЕДЕЊЕ НА УПРАВУВАЧКИТЕ
СТРУКТУРИ ВО ИНСТИТУЦИИТЕ
ОД ЈАВНИОТ СЕКТОР

Кoj управува со институциите?



ИМПРЕСУМ

ИЗВЕШТАЈ ОД СЛЕДЕЊЕ НА УПРАВУВАЧКИТЕ СТРУКТУРИ ВО ИНСТИТУЦИИТЕ ОД ЈАВНИОТ СКЕТОР

Издавач:

Центар за управување со промени (ЦУП)

За издавачот:

Извршен директор на ЦУП Неда Малеска Сачмароска

Автор:

Југослав Ѓорѓиевски

Истражувачки тим:

Југослав Ѓорѓиевски, Неда Малеска Сачмароска, Бранка Минчева Коцевска, Димитар Врглевски и Марко Данаиловски

Уредник:

Бранка Минчева Коцевска

Дизајн:

Марко Данаиловски и Димитар Врглевски

Место и година на издавање:

Скопје, 2023

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

342.727:340.132.6(497.7)(047)
005.95-051:35.075(497.7)(047)
005.742:35.075(497.7)(047)

ЃОРЃИЕВСКИ, Југослав

Извештај од следење на управувачките структури во институциите од јавниот сектор / Југослав Ѓорѓиевски. - Скопје : Центар за управување со промени, 2023

Начин на пристапување (URL):

<https://cup.org.mk/publication/monitoring-report-of-the-management-structures-of-public-sector-institutions>

- Текст во PDF формат, содржи 122 стр., илустр. - Наслов преземен од екранот. - Опис на изворот на ден 08.05.2023. - Фусноти кон текстот. - Содржи и: Прилози 1-3

ISBN 978-608-4818-89-2

а) Слободен пристап до информации од јавен карактер -- Законска регулатива -- Примена -- Македонија -- Извештаи б) Јавен сектор -- Институции -- Управувачки структури -- Македонија -- Извештаи

COBISS.MK-ID 60267013

СОДРЖИНА

РЕЗИМЕ.....	5
ГЕНЕРАЛНИ НАОДИ.....	6
1. ВОВЕД.....	16
2. КОНТЕКСТ.....	18
3. МЕТОДОЛОГИЈА.....	18
4. НАОДИ ОД СЛЕДЕЊЕ И АНАЛИЗА НА ДОБИЕНИТЕ ПОДАТОЦИ.....	19
4.1. РЕГУЛАТОРНИ ТЕЛА.....	20
4.2. ЈАВНИ УСТАНОВИ - ЗДРАВСТВО.....	31
4.3. ЈАВНИ УСТАНОВИ - КУЛТУРА.....	41
4.4. ЈАВНИ УСТАНОВИ – СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА.....	50
4.5. КАЗНЕНО-ПОПРАВНИ УСТАНОВИ.....	61
4.6. ЈАВНИ УСТАНОВИ – ОБРАЗОВАНИЕ.....	67
4.7. ОРГАНИ НА УПРАВА, УПРАВНИ ОРГАНИЗАЦИИ И ОСТАНАТИ ЈАВНИ УСТАНОВИ.....	77
4.8. ЈАВНИ ПРЕТПРИЈАТИЈА.....	85
4.9. ТРГОВСКИ ДРУШТВА ВО ДРЖАВНА СОПСТВЕНОСТ.....	97
ПРИЛОГ 1.....	106
ПРИЛОГ 2.....	118
ЛИСТА НА ЗАКОНИ.....	118
ПРИЛОГ 3.....	119
ЛИСТА НА ГРАФИКОНИ.....	119

РЕЗИМЕ

Овој извештај за следење е подготвен во рамките на проектот „Поттикнување на доброто управување и реформите во јавната администрација“ финансиран од фондот National Endowment for Democracy (NED).

Проектот „Поттикнување на доброто управување и реформите во јавната администрација“ генерално се фокусира на следење на остварувањето на заложите на Владата на Република Северна Македонија да го стави доброто владеење на врвот на својата политичка агенда, преку вклучување на мерки за добро владеење во сите стратешки политики, а со особен интерес за реформата на јавната администрација како предуслов за креирање на основа за добро управување. Проектот ги следи и анализира динамиката, ефектите и постоечките проблеми поврзани со имплементацијата и ефикасноста на Стратегијата за реформа на јавната администрација 2018-2022 (СРЈА), со цел да го процени нејзиниот успех и влијание во однос на унапредување на практиките за добро владеење, но едновременно и даде придонес преку развивање на конкретни препораки и нови мерки за подобрување на управувањето во институциите, кои мерки потенцијално би биле дел од новата Стратегија за реформа во јавната администрација за периодот 2023-2030.

Предмет на овој извештај се состојбите и работата на директорите, управните и надзорните тела во институциите од јавниот сектор кои имаат сложени облици на раководење. При тоа со извештајот се опфатени процедурите за селекција и назначување на директорите и нивни заменици, доколку ги има, како изборот и назначувањето на членови на управните и надзорните одбори, комисиите и советите. Со извештајот се дава приказ на моменталната структура на органите на управување од родов аспект, степенот на образование на именуваните лица, надоместоците, работата, нивната отчетност и транспарентност, како и други квантитативни и квалитативни податоци за работата на управувачките органи во регулаторните тела, јавните установи, јавните претпријатија и трговските друштва во државна сопственост.

Методолошката рамка на истражувањето беше составена од неколку елементи. Примарно беше користена алатката која ја овозможува Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер¹ (ЗСПИЈК) и до споменатите групи на институции од јавниот сектор беше испратено унифицирано барање за слободен пристап до информации од јавен карактер. Барањето содржеше вкупно 32 прашања, од кои дел бараа конкретни одговори, а дел доставување на документи и материјали за работата на институциите. Барањето беше испратено до 423 институции од јавниот сектор, а беше одговорено од страна на 252 институции. Од добиените конкретни податоци се спроведе квантитативна анализа, додека од добиените документи и материјали се спроведе квалитативна анализа за работењето на управувачките структури на односите институции. Дополнително, направена беше анализа на 23 закони со кои се регулира управувачката структура на регулаторните тела, јавните здравствени установи, јавните установи од областа на културата, јавните установи од областа на образованието, јавните установи за социјална заштита, органите на управата, управните организации и останатите јавни установи, јавните претпријатија и трговските друштва.

Со цел да се верификуваат добиените податоци, но и да се добијат дополнителни податоци кои не се доставени од страна на институциите и установите, беше направена проверка и анализа на достапни документи и податоци на веб страните на институциите, а одржани беа и фокус групи на кои се верифицирани наодите.

Податоците и информациите прикажани во овој извештај се засноваат на анализата спроведена на добиените податоци од институциите кои одговорија на барањата, како и дополнителната анализа на законите, веб страниците и наодите од фокус групите. Тие може да не отсликуваат

¹ <https://aspi.mk/wp-content/uploads/2020/09/%D0%97%D0%90%D0%9A%D0%9E%D0%9D-%D0%97%D0%90-%D0%A1%D0%9F%D0%98-%D0%9F%D0%94%D0%A4.pdf>

конкретна состојба во дадена институција која не постапила по барањето за слободен пристап до информации од јавен карактер. Сепак, агрегираните податоци и клучните наоди во целост ги отсликуваат актуелните трендови и практики во управувањето со институциите и даваат прецизна слика за состојбите во поединечните области кои беа предмет на интерес на овој извештај.

ГЕНЕРАЛНИ НАОДИ

Од процесот на следењето и спроведената анализа произлезе дека институции кои беа предмет на следењето немаат идентична управувачка структура, дури и во оние случаи кога имаме идентичен тип на институции (регулаторни тела, јавни претпријатија, јавни установи и трговски друштва). Така, сите регулатори имаат специфичен облик на организација на управувачките структури, односно дел од нив се организирани како агенции, дел како комисии, а некои од нив и како совети. Во рамките на јавните установи сите институции имаат директори и управни одбори, со исклучок на казнено поправните установи кои имаат само директори. Некои јавни установи имаат и заменици директори. Јавните установи од областа на социјалната заштита и јавните установи покрај директор и управен одбор, имаат и надзорен одбор. Трговските друштва во државна сопственост имаат најсложена структура на управување, така што некои имаат управител, а некои одбор на директори, сите имаат управен одбор и надзорни одбори. Сите јавни претпријатија имаат директор, управен и надзорен одбор, но некои, исто така имаат и заменици на директорите. (Листа на институции кои беа предмет на анализата - Прилог 1)

Во ниту еден закон (Листа на закони кои беа анализирани - Прилог 2.) не е уредена мерит постапка за селекција на директорите, замениците на директори (таму каде што ги има), членовите на управните одбори и членовите на надзорните одбори (таму каде што ги има). Сите закони содржат минимум услови за назначување на директори, кои најчесто се сведуваат на поседување на државјанство, неосудуваност, високо образование, определено работно искуство и поседување на меѓународен сертификат за познавање на странски јазик. Но, во ниту еден од анализираниите закони не се содржани критериуми кои се поврзани со ефикасно извршување на функцијата од страна на директорите.

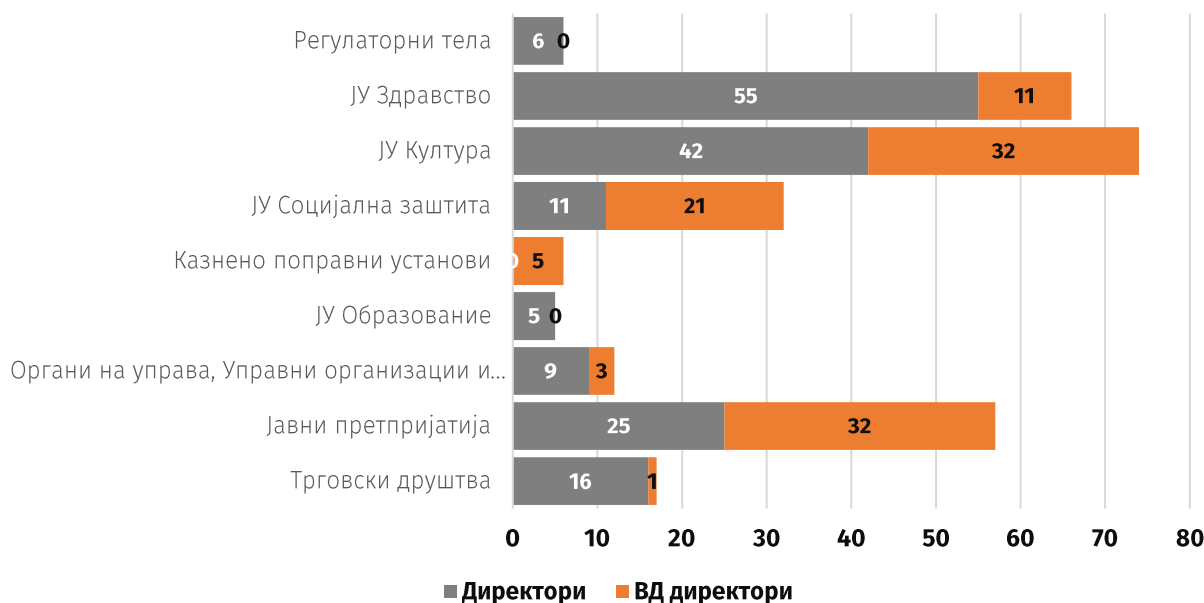
Ниту еден закон не регулира следење и евалуација на работата на директорите на институциите и управување со нивниот ефект, односно никаде нема регулирано постапка за оценување и изрекување на мерки за одличен или слаб ефект, што е една од најважните алатки за управување со човечките ресурси.

Законската регулација на условите за избор на членови на управните и надзорните одбори е уште помалку уредена, и истата нема никаква врска со надлежностите кои овие структури треба да ги извршуваат. Единствен исклучок е Законот за јавните претпријатија² во кој со измените од 2022 година се утврдени определени критериуми кои треба да ги исполнуваат членовите на управните и надзорните одбори кои се поврзани со надлежностите на одборите.

Анализата на добиените податоци покажува дека институтот „вршител на должност или ВД“ се користи во сите области на делување и во сите типови на институции кои беа предмет на анализата. Законите или не дозволуваат или го ограничуваат назначувањето на ВД директори на шест месеци, но во пракса овој инструмент се користи многу почесто и подолго, спротивно на законската регулатива.

² <https://economy.gov.mk/content/documents/Zakoni/Zakon%20za%20JP%20precisten%20tekst%20do%2089%2022.pdf>

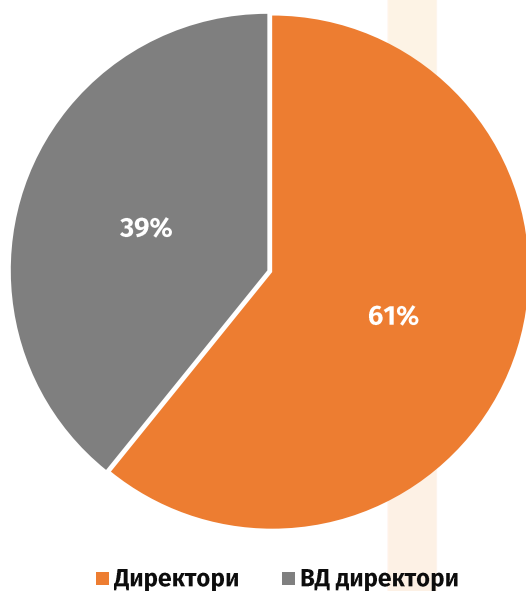
Графикон бр. 1 Приказ на бројот на директори и ВД директори во институциите од јавниот сектор, по области



Во графиконот 1 прикажани се податоците за состојбите во институциите од јавниот сектор, во смисла на бројот на именувани директори и ВД директори. Како што може да се види од графиконот во здравствените установи се именувани 11 ВД директори, во јавните установи од областа на културата 32 ВД директори, во установите за социјална заштита 21 ВД директор, во казнено поправните установи 5 ВД директори, во органите на управата, управните организации и останатите јавни установи 3 ВД директори, во јавните претпријатија 32 ВД директори и во трговските друштва во државна сопственост 1 ВД директор.

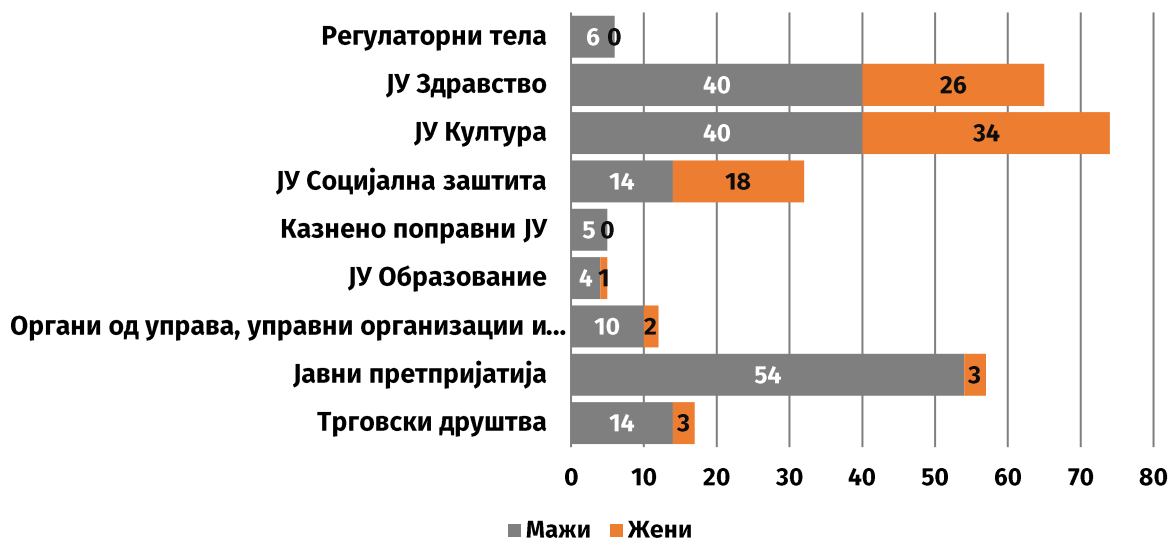
На графиконот 2 е прикажана истата состојба, но изразена во проценти. Од графиконот може јасно да се забележи дека процентот на ВД директори во институциите е 39% што веќе може да се толкува како воспоставена пракса, повеќе отколку ситуација во која заради одредена пречка се премостува недостатокот на директор/ка во одредена институција со именувањето на вршител на должноста директор/ка.

Графикон бр. 2 Процент на директори и ВД директори во институциите



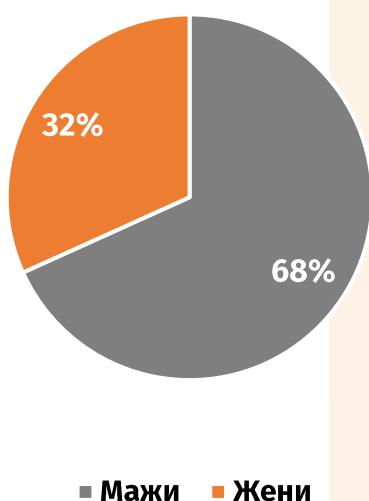
УШТЕ ПОВЕЌЕ, ПРИ ИМЕНУВАЊЕТО НА ВД ДИРЕКТОРИ, КАНДИДАТИТЕ НЕ Е НЕЖНО ДА ГИ ИСПОЛНУВААТ МИНИМУМ УСЛОВИТЕ ДЕФИНИРАНИ ВО ЗАКОНОТ, БИДЕЈЌИ ВРШИТЕЛИТЕ НА ДОЛЖНОСТ СЕ ПРЕОДНО РЕШЕНИЕ ДО ИЗБОРОТ, ОДНОСНО ИМЕНУВАЊЕТО НА ДИРЕКТОР И ТОА НАЈМНОГУ ДО 6 МЕСЕЦИ. Од вкупниот број на 274 директори и заменици на директори, 105 се именувани како ВД, што значи дека веројатно и тие минимум услови уредени во законот, а кои опфаќаат државјанство, високо образование, работно искуство, неосудуваност и меѓународен сертификат за познавање на странски јазик, се заобиколени.

Графикон бр. 3 Застапеност на мажи и жени на местата на директори, ВД директори и заменик директори, по области



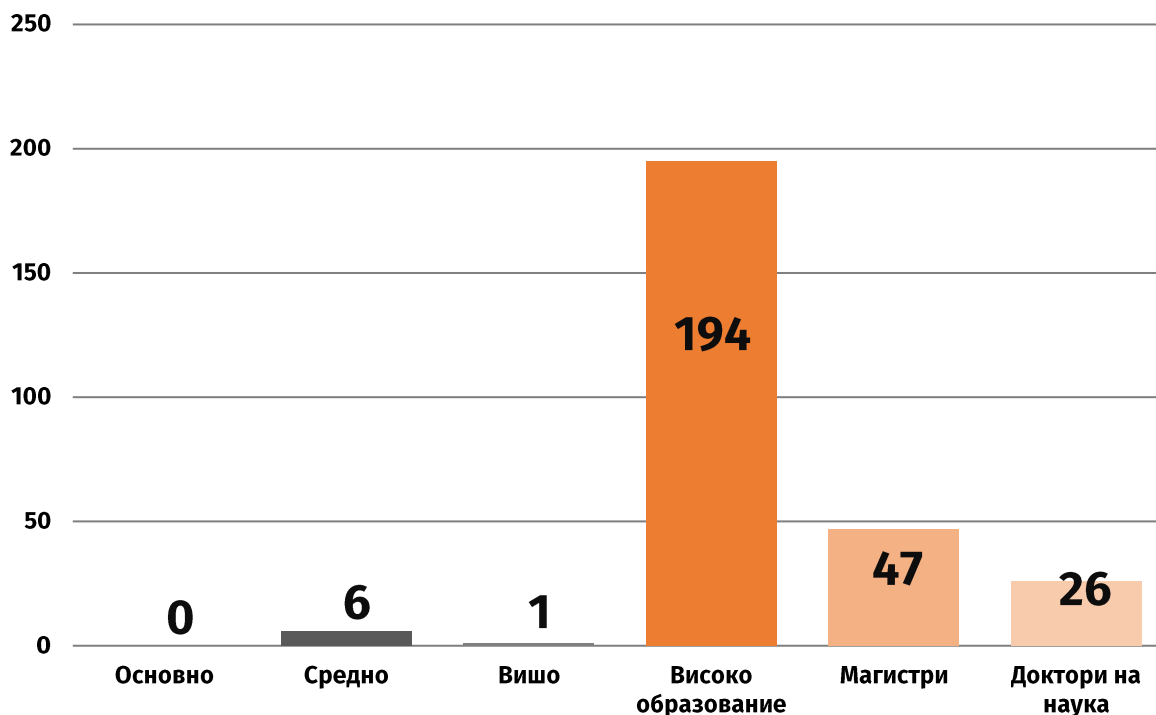
Во однос на застапеноста на мажите и жените на местата на директорите, ВД директорите и замениците директори (Графикон 3), може да се заклучи дека во одредени области постои задоволителен родов баланс, додека во други области постои голем родов јаз во корист на мажите. Огромен родов јаз, односно целосно отсуство на жени на раководните позиции во институциите се забележува кај регулаторните тела, каде сите директори се мажи, кај казнено-поправните домови каде сите ВД директори се мажи, во областа образование каде 4 од 5 директори се мажи, во јавните претпријатија каде 54 од 57 директори се мажи, како и кај трговските друштва каде 14 од 17 директори, ВД директори и заменици директори се мажи. Состојбата е подобра во областа култура каде 40 од 74 директори се мажи и во областа здравство каде 40 од 66 директори се мажи. Единствено, во јавните установи од областа на социјална заштита има поголема застапеност на жените, каде 18 од 32 директорки се жени. Во ни една од анализирани области, освен во областа социјална заштита, жените не се застапени еднакво, односно на поголем број од позициите на директори, ВД директори или заменик директори.

Графикон бр. 4 Вкупен процент на мажи и жени на местата на директори, ВД директори и заменик директори



Од вкупно 274 директори, ВД директори и заменици директори 187 (68%) се мажи, а 87 (32%) се жени (Графикон 4), што е податок кој укажува дека застапеноста на жените на раководни позиции во институциите од јавниот сектор не е задоволителна, особено кај регулаторните тела, јавните претпријатија, јавните установи и трговските друштва во државна сопственост. Карактеристичен е примерот со регулаторните тела, во кои раководните позиции во институцијата се едни од најплатените во државата, а на кои не е назначена ниту една жена. Генерална констатација е дека застапеноста на жените на раководните позиции е помала и потребни се дополнителни мерки и заложби со кои би се подобрила на ниво на сите институции.

Графикон бр. 5 Степен на образование на директорите, ВД директорите и заменик директорите



Согласно законската регулатива, минимум услов за избор или именување на раководно лица на институција од јавниот сектор, меѓу другите услови, е и да поседува високо образование. Сепак, како што може да се види (Графиконот 5), ова не е случај во сите институции кои беа предмет на анализа и се прикажани во овој извештај. Иако, повеќето од директорите, ВД директорите или замениците на директорите имаат најмалку високо образование, сепак податоците покажуваат дека постојат институции во кои раководното лице не ги исполнува минимум условите за да биде именувано, односно назначено.

Во однос на образовната структура податоците покажуваат дека 6 ВД директори се со средно образование (4 во јавните установи од областа на културата, 1 во студентски дом и 1 во јавно претпријатие), а 1 е со вишо образование (установа за социјална заштита). Од останатите директори, ВД директори и заменици директори, 194 имаат високо образование, 47 се магистри и 26 се доктори на науки (Графикон 5). Со оглед на фактот што во сите закони високото образование е предвидено како услов за именување, тоа значи дека имаме 7 директори кои се именувани без да ги исполнат минималните законски услови. 16 од 25 доктори на наука се именувани во јавните установи од областа на здравството. Кај регулаторните тела сите директори се или магистри или доктори на наука.

Графикон бр. 6 Број на институции кои имаат донесено План за работа



Во однос на планирањето на работата, вкупно 200 институции донеле годишни планови за работа, 46 немаат донесено, а 17 не доставиле податок. Инаку, законска обврска е сите институции од јавниот сектор да подготвуваат и да донесуваат годишни планови за работа. Податоците за состојбата со планирањето на работата е дадена во Графиконот 6.

Гледано по области, податоците покажуваат дека во 4 регулаторни тела се донесени планови и/или програми за работа, а во 2 не се донесени такви планови и програми. Во областа здравство, 30 јавни установи имаат годишни планови, 19 немаат, а 17 здравствени установи не дале податок за ова. Во 68 јавни установи од културата донесени се годишни планови и програми, а во 6 не се донесени. Во 28 јавни установи за социјална заштита, донесени се планови или програми за работа, а во 4 не. Во 2 казнено поправни установи се донесени планови за работа, а во 3 не. 4 установи од областа образованието, имаат планови за работа, а 1 нема. 8 органи на управата, управните организации и останатите јавни установи донеле годишен план за работа, а 2 не. 51 јавно претпријатие има годишен план за работа, а 6 немаат и на крај 5 трговски друштва во државна сопственост имаат годишни планови, а 3 немаат (Графикон 6).

Графикон бр. 7 Број на институции кои имаат донесено Извештај за работата

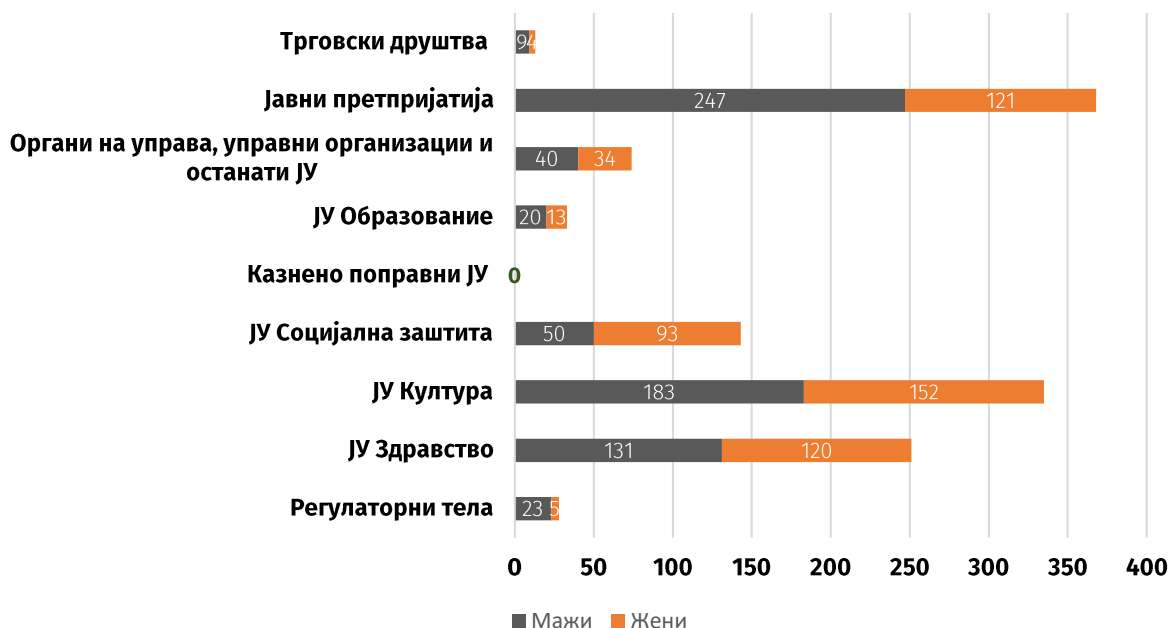


Во однос на отчетноста институциите кои беа опфатени со анализата и кои доставија податоци, 219 институции подготвуваат годишни извештаи, 30 институции не даваат отчет за својата работа, а 16 институции не доставиле податок во однос на овој параметар. Инаку, законска обврска е сите директори и ВД директори да подготвуваат и да доставуваат годишни извештаи за работа до управниот одбор и до основачот.

Гледајќи поединечно, по области, податоците покажуваат дека во 5 регулаторни тела се подготвуваат годишни извештаи за работа, а 1 регулаторно тело не доставило податок. Во делот на здравствените установи 42 даваат извештаи за својата работа на годишно ниво, 9 не подготвуваат такви извештаи, а 15 здравствени установи не дале податок за ова. Во однос на јавните здравствени установи треба да се има во предвид дека дел од нив ги задржаа местата на економски директори, чија што основна надлежност е економското менаџирање со установите и отчетност, но и покрај тоа дел од овие установи не подготвуваат и даваат извештаи за својата работа. 68 јавни установи од културата имаат извештаи за својата работа, а 6 не. 30 јавни установи за социјална заштита имаат извештај за работата, а 3 не. Од вкупно 5 казнено поправни установи 2 подготвуваат годишни извештаи за работата, а 3 не. Во сите 5 образовни установи опфатени со анализата директорите се подготвуваат извештај за својата работа. Од вкупно 12 органи на управата, управни организации и останати јавни установи, 10 се отчетни а 2 не. 52 јавни претпријатија имаат годишен извештај за својата работа, а 5 немаат и конечно 5 трговски друштва во државна сопственост се отчетни, а 3 не.

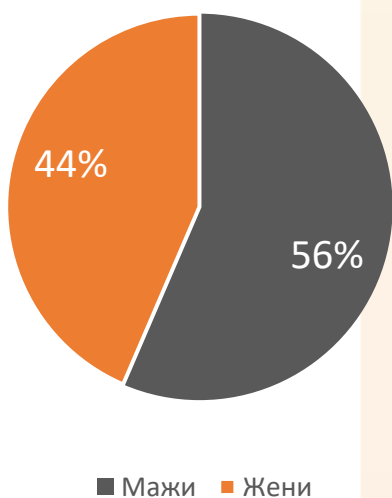
Сите институции кои што беа предмет на истражување во рамките на овој извештај, покрај директори имаат уште најмалку еден орган во управувачката структура, а тоа е управниот одбор. Дополнително определени институции имаат и надзорен орган. Генерален заклучок и во однос на управните и надзорните одбори е дека не е уредена мерит постапка за селекција на членовите. Во најголем број на случаи за членовите на овие тела нема ни прецизни услови, ни критериуми, ситуација која е променета на подобро со последните измени на Законот за јавните претпријатија.

Графикон бр. 8 Преглед на застапеноста на мажите и жените во управните одбори



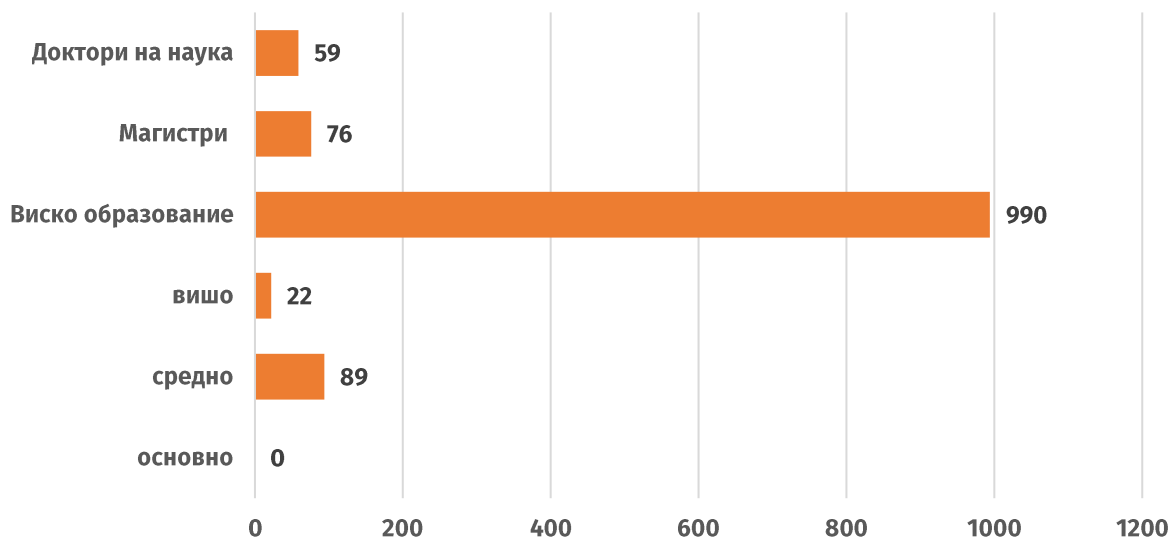
Што се однесува до застапеноста на жени и мажи како членови на управните одбори, и тука единствено во јавните установи за социјална заштита има повеќе жени (93) отколку мажи (50). Во сите останати институции кои се опфатени со анализата бројот на мажите е поголем во однос на бројот на жените, но во јавните здравствени установи и установите од областа на културата родовиот баланс е на задоволително ниво. Во регулаторните тела во органот на управување има 22 мажи и 5 жени, во јавните здравствени установи има 131 мажи и 120 жени, во јавните установи од областа на културата 183 мажи и 152 жени, во казнено поправните установи нема Управен одбор, во органите на управата, управните организации и останатите јавни установи во управниот одбор има 40 мажи и 34 жени, во јавните претпријатија има 247 мажи и 121 жена и во трговските друштва во државна сопственост има 9 мажи и 4 жени.

Графикон бр. 9 Вкупен процент на мажи и жени во управните одбори



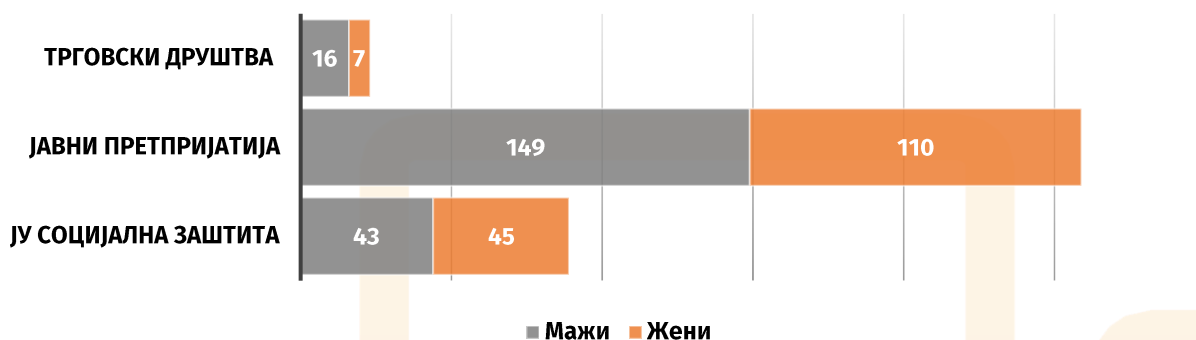
Од вкупно 1245 членови на управните одбори, 703 (56%) се мажи, а 542 (44%) се жени. Застапеноста на жените во органите на управување е на задоволително ниво. Најголем родов јаз е забележан во органите за управување на јавните претпријатија и регулаторните тела (позиции кои исто така се значително повеќе платени, затоа што се професионални). Генерално, состојбата со челновите на управните одбори ја одразува и состојбата во областа со застапеноста на мажите и жените.

Графикон бр. 10 Степен на образование на членовите на управните одбори

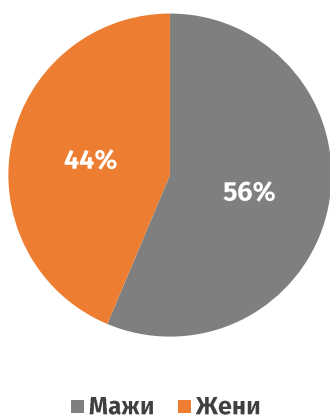


94 членови имаат средно образование и 22 се со вишо образование. Со оглед на фактот дека услов за членство во управните одбори е високо образование или стручност и компетентност, може да се заклучи дека овие 111 члена не исполнуваат законски услови за да бидат назначени за членови на органите на управување.

Графикон бр.11 Застапеност на мажи и жени во надзорни одбори

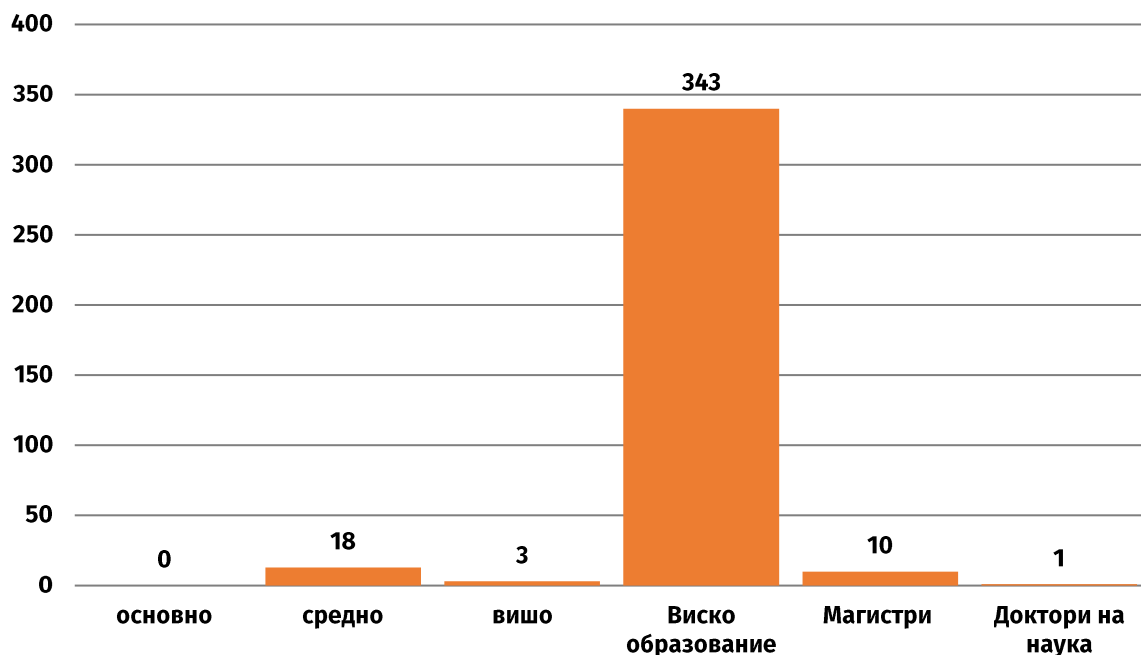


Графикон бр. 12 Вкупен број на мажи и жени во надзорните одбори



Од сите институции кои се предмет на анализата, надзорни одбори имаат јавните установи за социјална заштита, јавните претпријатија и трговските друштва во државна сопственост. Во јавните установи за социјална заштита има 45 жени членови на надзорни одбори и 43 мажи, во јавните претпријатија бројот на мажи членови на надзорен одбор е 149, а бројот на жени 110, во трговските друштва во државна сопственост во надзорните одбори има 16 мажи и 7 жени. Се забележува дека кај трговските друштва во државна сопственост и кај јавните претпријатија постои значителен родов јаз во надзорните структури. Како што може да се види од графиконот процентуалната застапеност на мажите во надзорните одбори е 56%, а на жените 44%.

Графикон бр. 13 Степен на образование на членовите на надзорните одбори



Во однос на образовната структура на членовите на надзорните одбори, добиените податоци покажуваат дека 13 членови имаат средно образование, 3 имаат вишо образование, 343 членови имаат високо образование, 10 се магистри и 1 е доктор на науки. Во однос на членовите на надзорните одбори, законите се експлицитни и секаде се бара високо образование, што значи дека 16 член на надзорните одбори се именуваани без да ги исполнат законските услови за нивно именување.

Во однос на надоместоците на членовите на управувачките структури, добиените податоци покажуваат дека нема унифицирани правила за висината и видот на надоместокот кој го добиваат членовите на управните одбори. Така некои членови добиваат месечен пашал, додека пак други добиваат надоместок по одржана седница. Поради отсуството на правила кога може да се организира седница и колку точки минимум треба да има на дневен ред, се остава можност за злоупотреби заради добивање на поголем надоместок на членовите на управните одбори. Имено, има примери кога членовите на управните одбори се плаќаат по одржана седница, да се одржуваат повеќе седници на кои се донесуваат мал број на одлуки. Сето тоа доведува до неефикасност и неекономичност во работата на управните одбори.

Врз основа на добиените податоци и анализата на законската регулатива, може да се извлечат следниве генерални заклучоци:

1. Нема воспоставена идентична управувачка структура, дури и кај ист вид на институции. Иако генерално се работи за три вида на институции (државни органи, јавни претпријатија, вклучително и трговски друштва и јавни установи), сепак секој од нив има различна структура на раководење и управување, иако би било логично, барем ист вид на институции да имаат идентична структура.
2. Ниту еден од анализираниите закони не содржи соодветни критериуми, услови и компетенции за селекција и избор, односно именување на директори, членови на органите на управување и на органите на надзор.
3. Ниту еден од законите не регулира мерит постапка на селекција, во која врз основа на стручност и компетентност би се избрал најдобриот кандидат за директор, односно член на органот на управување или надзор.

4. Иако во најголем број од законите е пропишана обврска за подготовка на годишни планови, истата во значаен број на институции не се почитува.
5. Отчетноста на институциите исто така, е еден од проблемите на кои укажуваат добиените податоци. Имено, голем број на институции воопшто не даваат извештаи за својата работа, а и во оние случаи кога извештаите се подготвуваат, истите немаат никаков линк со стратешките цели на институциите, со следење на перформансите и ефикасноста и со евентуални мерки за унапредување на работата, освен кај раководните лица во областа здравство, каде во менаџерските договори се утврдуваат показатели на успешност кои директорот треба да ги оствари.
6. Постои родов јаз, како на директорски позиции, така и во управни и надзорни тела. Јазот е поголем кај институциите чии што позиции се повеќе платени.
7. Може да се забележи непочитување и на веќе воспоставените минимални услови за именување на директори, членови на управни и надзорни одбори, особено во однос на степенот на образованието.
8. Голем број на директорски места се пополнети со вршители на должност со што се заобиколуваат и оние минимални законски услови кои постојат во моментот.
9. Значителен е бројот на институции кои не постапуваат согласно Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер, а и од оние институции кои постапија по барањата и доставија податоци, голем е бројот на оние кои дадоа нецелосни податоци.

За да се надминат наведените состојби, треба да бидат реализирани следниве препораки:

1. Ревизија на целокупната законска регулатива во насока на воспоставување на јасни услови, критериуми и компетенции како за директорски позиции, така и за членови на управни и надзорни тела.
2. Воспоставување на мерит постапка за селекција на кандидатите за директорски места.
3. Зајакнување на механизмот за стратешко планирање и отчетност, преку воспоставување на јасен линк помеѓу поставените стратешки цели, годишните извештаи и мерки за добар и слаб учинок и ефикасност на институциите.
4. Зајакнување на рамноправната застапеност на мажите и жените како на директорски позиции, така и во управните и надзорните одбори.
5. Ограничување на можноста од користење на институтот ВД.
6. Унапредување на примената на Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер.

1. ВОВЕД

Овој извештај за следење е подготвен во рамките на проектот „Поттикнување на доброто управување и реформите во јавната администрација“ финансиран од фондот National Endowment for Democracy (NED).

Проектот „Поттикнување на доброто управување и реформите во јавната администрација“ генерално се фокусира на следење на остварувањето на заложбите на Владата на Република Северна Македонија да го стави доброто владеење на врвот на својата политичка агенда, преку вклучување на мерки за добро владеење во сите стратешки политики, а со особен интерес за реформата на јавната администрација како предуслов за креирање на основа за добро управување. Проектот ги следи и анализира динамиката, ефектите и постоечките проблеми поврзани со имплементацијата и ефикасноста на Стратегија за реформа во јавната администрација 2018-2022 (СРЈА), со цел да го процени нејзиниот успех и влијание во однос на унапредување на практиките за добро владеење, но едновременно и даде придонес преку развивање на конкретни препораки и нови мерки за подобрување на управувањето во институциите, кои потенцијално би биле дел од новата Стратегија за реформа во јавната администрација за периодот 2023-2030.

Извештајот се фокусира на активностите поврзани со унапредување на транспарентноста на институциите, предвидени во Приоритетната област 2: Јавна служба и управување со човечки ресурси од СРЈА 2018-2022.

Предмет на следењето и анализата кои се прикажани во овој извештај се условите и постапката за избор и именување на управувачките структури во регулаторните тела, јавните установи, јавните претпријатија и трговските друштва во целосна државна сопственост, нивниот состав и нивната работа. Податоците прикажани во овој извештај за следење ги опфаќаат 2019, 2020 и 2021 година и се прикажани агрегирано.

Функционалноста или нефункционалноста на управувачките структури претставува важен показател за функционалноста на самите институции кои се предмет на анализа. Имајќи го предвид фактот дека начинот на избор, односно именувањето на директори, како и на членови на управни и надзорни одбори е хроничен проблем со кој се соочува Република Северна Македонија, а кој се нотира во сите релевантни анализи и извештаи за состојбите во државата, вклучително и во Извештајот на Европската комисија за напредокот на државата³ во сите години наназад, за предмет на оваа анализа беше избрано следењето и состојбите во оваа конкретна област. Во споменатите извештаи на ЕК непотизмот, кронизмот и политичкото влијание во процесот на вработување во јавниот сектор и во процесот на именување членови на високите раководни структури се нотирани како проблем чие надминување е клучно за интеграција на државата во ЕУ. При тоа, ревизијата на управувачките структури во овие субјекти е дел од сите релевантни стратешки документи, пред се Стратегијата за реформа на администрацијата 2018-2022⁴, во која професионализацијата на високите раководни позиции (senior civil service) е една од посебните цели, или Националната стратегија за спречување на корупцијата и судирот на интереси (2021-2025)⁵, донесена од Собранието на Република Северна Македонија во која регулирање на критериумите за избор и именување на директори и членови во надзорни и управни одбори во државните органи, јавните претпријатија и акционерските друштва во државна сопственост е исто така еден од клучните елементи за борба против корупцијата.

Центарот за управување со промени (ЦУП) како една од приоритетните области на интерес ја има реформата во јавната администрација во сите нејзини аспекти. Изминативе години ЦУП

³ <https://www.sep.gov.mk/post/?id=5657#.Y8O6Ay8w3s0>

⁴ https://mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/strategies/ap_srja_2018-2022_20022018_mk.pdf

⁵ <https://dskk.mk/wp-content/uploads/2021/01/Nacionalna-strategija-DKSK-KONECNA.pdf>

интензивно работеше на сите клучни области кои се опфатени во СРЈА: унапредување на системот за стратешко планирање и креирање на политики, управување со човечки ресурси, отчетност, транспарентност и одговорност на институциите, како и давање на услуги и дигитализација на процесите. Од споменативе области најголем интерес кај граѓаните поттикнуваат областите реформа на системот на управување со човечки ресурси, како и одговорност, транспарентност и отчетност на институциите.

Во 2018 година ЦУП подготви анализа чиј предмет беа лицата кои управуваат со јавните институции, носителите на јавни функции и другите именувани и избрани лица. Информацијата за бројот на избрани и именувани лица кои го вршат управувањето и надзорот над јавните служби, структурата на управните и надзорните одбори, трошоците кои државата ги издвојува за оваа надоместоци за оваа категорија, но и начинот на нивното назначување без соодветни критериуми предизвикаа широка јавната дебата за ефективност на администрацијата, но и за целисходноста на постоењето на оваа категорија на лица во толкав број во институциите од јавниот сектор.

Од таа причина, а имајќи ја превид важноста на доброто управување на институциите како услов за нивната ефикасност и ефективност, ЦУП во рамки на овој проект, иницираше процес на следење, а наодите и препораките од процесот се презентирани во овој извештај.

2. КОНТЕКСТ

Регулаторните тела, јавните установи, јавните претпријатија и трговските друштва во целосна државна сопственост, се правни субјекти кои се од исклучителна важност за квалитетот на животот на граѓаните, како и за непреченото функционирање на компаниите и останатите чинители во државата, бидејќи нивната работа е непосредно поврзана со испорака и/или регулирање на јавните услуги. Квалитетот на јавните услуги кои ги остваруваат граѓаните и компаниите е во директна корелација со ефикасноста на функционирањето на овие институции. Во правниот систем на државата не постои единствена номенклатура и класификации на овие институции, односно поголем дел од нив се утврдени како институции на јавниот сектор, освен трговските друштва во целосна државна сопственост, кои иако имаат јавни овластувања, по правниот режим се водат како дел од приватниот сектор. Сепак, заедничко за сите нив е што нивната работа е непосредно поврзана со остварување на јавниот интерес, поради што истите се опфатени со овој Извештај.

Од составот и стручноста на управувачките структури во овие субјекти зависи работата на истите, односно на квалитетот на јавните услуги кои тие ги обезбедуваат. Овој извештај, има за цел, со факти и податоци, кои се прибрани согласно Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 101/2019), да даде генерален квантитативен и квалитативен приказ на условите и постапката за избор и именување на управувачките структури во регулаторните тела, јавните установи, јавните претпријатија и трговските друштва во целосна државна сопственост, нивниот состав и нивната работа.

3. МЕТОДОЛОГИЈА

Со цел добивање на објективни и целисходни резултати, методолошката рамка на извештајот беше составена од неколку елементи. Примарно беше користена алатката која ја овозможува Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер (ЗСПИЈК) и до институциите од јавниот сектор беше испратено унифицирано барање за слободен пристап до информации од јавен карактер. Барањето содржеше прашалник составен од три дела, од кои првиот се донесуваше на управувачката структура на институциите, вториот дел се однесуваше на управните одбори (УО) и надзорните одбори (НО), додека третиот дел се однесуваше на финансиското работење на институциите. Барањето содржеше вкупно 32 прашања, од кои дел се однесуваа на конкретни одговори, а дел на доставување на документи и материјали. Барањето беше испратено до 408 институции од јавниот сектор, а одговорија 252 институции.

Барањето беше испратено до институции кои се дел од јавните установи, јавните претпријатија и регулаторните тела, а истите работат во областите на социјална заштита, здравство, образование, култура и комунални дејности. Во извештајот се прикажани податоците само за институциите кои одговорија на барањето, односно податоците за 253 институции.

Од добиените конкретни одговори се спроведе квантитативна анализа, додека од добиените документи и материјали се спроведе квалитативна анализа за работењето на управувачките тела на односните институции.

Дополнително направена е анализа на 23 закони со кои се регулира управувачката структура на регулаторните тела, јавните здравствени установи, јавните установи од областа на културата, јавните установи од областа на образованието, јавните установи за социјална заштита, органите на управата, управните организации и останатите јавни установи, јавните претпријатија и трговските друштва.

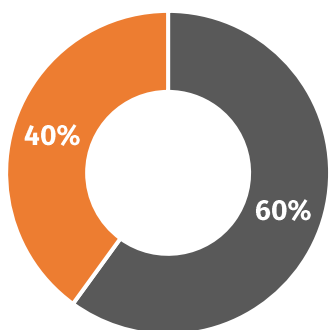
Со цел да се верификуваат добиените податоци, но и да се добијат дополнителни податоци кои не се доставени од самите установи, направена беше проверка и анализа на достапни документи и податоци на веб страните на институциите, а исто така се организираа и фокус групи за презентација и верификување на наодите од истражувањето.

4. НАОДИ ОД СЛЕДЕЊЕ И АНАЛИЗА НА ДОБИЕНИТЕ ПОДАТОЦИ



4.1. РЕГУЛАТОРНИ ТЕЛА

Графикон бр. 14 Постапување според ЗСПИЈК од страна на регулаторните тела



- Постапиле според ЗСПИЈК
- Не постапиле по ЗСПИЈК

Согласно Извештајот од Регистарот на вработените во јавниот сектор за 2021 година⁶ на Министерството за информатичко општество и администрација, во државата има 10 регулаторни тела, до кои беше упатено барање за пристап до информации од јавен карактер за потребите на оваа анализа. По доставеното барање постапија 6 регулаторни тела, додека пак 3 регулаторни тела (Агенцијата за регулирање на железничкиот сектор, Агенцијата за супервизија на капитално финансирано пензиско осигурување и Комисијата за хартии од вредност) не постапија. Барање не можеше да биде доставено до Агенцијата за електронски комуникации, односно беше постојано враќано од страна на нивниот систем за електронска пошта.

і. УПРАВУВАЧКА СТРУКТУРА

Управувачката структура на регулаторните тела е хетерогена и е уредена со различни закони и тоа:

- Согласно Законот за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги⁷ Агенцијата за аудио и аудио визуелни медиумски услуги е управувана од директор и Совет составен од 7 члена,
- Согласно Законот за поштенски услуги⁸, Агенцијата за пошти е управувана од директор и Комисија составена од 5 члена,
- Согласно Законот за супервизија на осигурувањето⁹, Агенцијата за супервизија на осигурувањето е управувана од Советот на експерти кој е составен од 5 члена од кои еден е претседател,

⁶ https://mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/reports/finalen-izveshtaj_2021_rabotna_30.03.2022.pdf

⁷ <https://avmu.mk/zakon-za-audio-i-audiovizuelni-mediум/>

⁸ <https://ap.mk/mk/neoficijalen-precisten-tekst-zakon-za-postenske-ustugi>

⁹ <https://aso.mk/wp-content/uploads/2020/02/zso-neoficijalen-precisten-so-173-2022.pdf>

- Согласно Законот за воздухопловство¹⁰, Агенцијата за цивилно воздухопловство е управувана од директор и Управен одбор составен од 3 члена,
- Согласно Законот за домување, Регулаторната комисија за домување е управувана од претседател и 4 члена, и
- Согласно Законот за енергетика, Регулаторната комисија за енергетика и водени услуги е управувана од претседател и 6 члена.

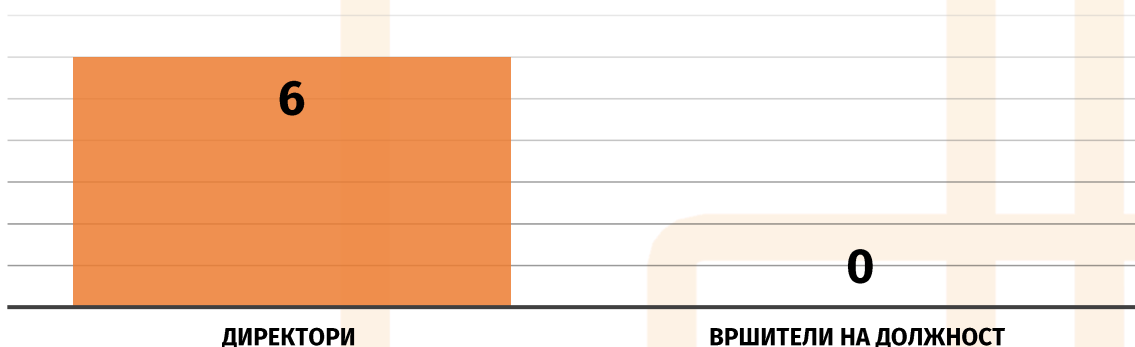
Како што може да се забележи, организациската структура на управување е различна во различни регулаторни тела. Она што е заедничко за сите регулаторни тела, а што произлегува од анализа на законските одредби е следното:

- Во законите има уредено услови кои треба да ги исполнуваат директорите и членовите на органите на управување, а кои се сведуваат на поседување на државјанство, неосудуваност во моментот на избор или именување, завршено високо образование (VII/1 степен или 240 ЕКТС), работно искуство по дипломирањето, поседување на меѓународно признати сертификати или уверенија за активно познавање на англиски јазик и поседување на потврда за познавање на програми за канцелариско работење
- Во законите е предвидено задолжително објавување на јавен оглас во три дневни весници при избор на директори и членови на органите на управување
- Регулаторните тела немаат надзорни одбори
- Нема регулирано мерит постапка за селекција на директорите и членовите на колективните тела, односно сите тие се именуваат од страна на Собранието на Република Северна Македонија во стандардна процедура за избори и именувања која ја спроведува Собранието, што значи дека именувањата се политички (без проверки на знаења, јавни сослушувања, рангирања и било какви други елементи на мерит процедура на селекција).

ii. РАКОВОДНИ ЛИЦА ВО РЕГУЛАТОРНИТЕ ТЕЛА

Од добиените податоци произлегува дека сите 6 раководни лица во регулаторните тела (директори и претседатели) се со мандат согласно закон, односно во моментот нема ниту еден вршител на должност.

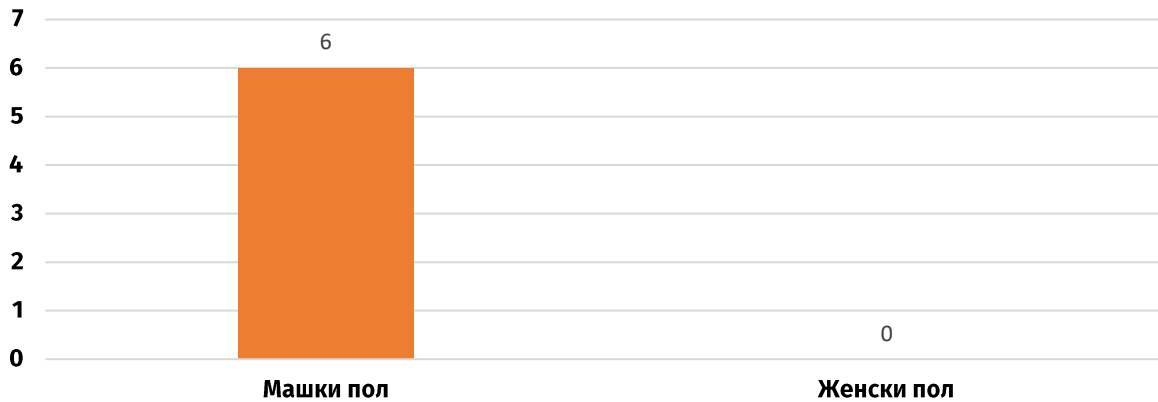
Графикон бр. 15 Начин на именување на директорите на регулаторните тела



¹⁰ <https://www.caa.gov.mk/регулатива/национални-закони/>

Во однос на застапеноста на мажите и жените на раководните позиции во регулаторните тела, состојбата е следна:

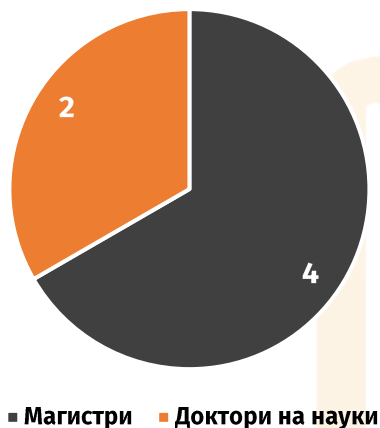
Графикон бр. 16 Преглед на застапеноста на мажи и жени на местата на директори на регулаторните тела



Како што може да се види сите 6 раководни позиции во регулаторните тела се пополнети со мажи. Ако се земе предвид фактот дека овие позиции се едни од најважните и најдобро платените во јавниот сектор, тогаш ваквиот податок може да биде од исклучителна важност, затоа што на истите нема ниту една жена.

Податоците во однос на образованието пак ја покажуваат следната состојба:

Графикон бр. 17 Преглед на образовна структура на директорите на регулаторните тела



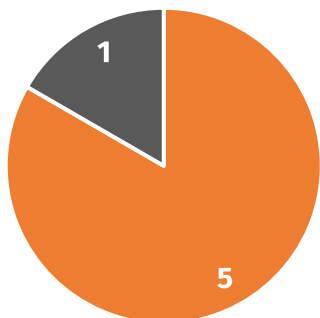
Како што може да се забележи, на раководните позиции во регулаторните тела се избрани или именувани 4 магистри и 2 доктори на наука, што укажува на фактот дека сепак се води сметка лицата кои ќе бидат избрани, односно именувани да имаат квалификации дури и повисоки од бараните, што ретко е пракса во јавниот сектор.

Ниту едно од раководните лица во регулаторните тела кои доставиле податоци нема склучено менаџерски договор.

Постапката за селекција на раководните лица во сите регулаторни тела се состои само од административна селекција, односно проверка на исполнетоста на условите утврдени со закон.

2 регулаторни тела одговориле дека не ги поседуваат податоците каде се објавени јавните огласи за избор, односно именување на раководните лица, додека пак 2 регулаторни тела одговориле дека воопшто немаат податок во однос на бројот на одлуката за избор, односно именување. Ова е резултат на тоа што овие постапки за избор, односно именување на директор, ги спроведува Собранието на РСМ, а укажува на отсуство на комуникација помеѓу Собранието и регулаторните тела.

Во однос на објавување на одлуките за избор, односно именување на раководни лица, состојбата е следна:

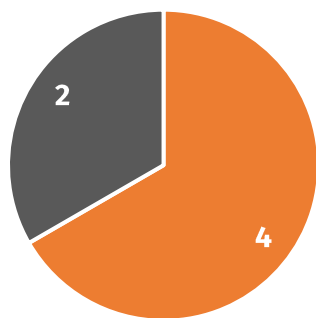


- Јавно објавена одлука
- Необјавена одлука

Графикон бр. 18 Објавување на одлуките за избор/именување на директорите на регулаторните тела

Од 6 регулаторни тела, согласно со добиените податоци, во 1 од нив одлуката за избор односно именување на директорот не е јавно објавена.

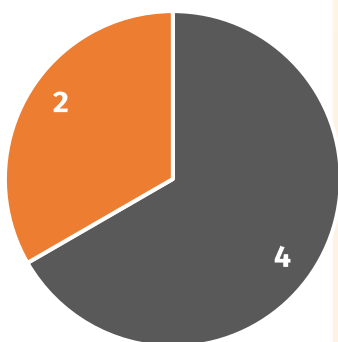
Во однос на донесување на образложени одлуки за разрешување на раководните лица, согласно добиените податоци состојбата е следна:



- Донесена образложена одлука
- Не е донесена образложена одлука

Графикон бр. 19 Преглед на донесувањето на образложени одлуки за разрешување на директорите на регулаторните тела

Во 4 регулаторни тела не е донесена образложена одлука за разрешување на раководното лице, додека пак во 2 е донесена таква одлука. Дополнително, само во 2 регулаторни тела одлуката за разрешување јавно е објавена на веб-страниците на институциите.



- Имаат годишен план за работа
- Немаат годишен план за работа

Во однос на стратешките документи и отчетноста на раководните лица на институцијата, состојбата е следна:

Графикон бр. 20 Преглед на донесени годишни планови за работа на регулаторните тела

4 од 6 регулаторни тела кои доставиле податоци имаат годишен план за работа. Важно е да се напомене дека донесувањето на годишен план за работа е законска обврска, а во случајот 2 директори постапиле спротивно на законските одредби.

Графикон бр. 21 Преглед на годишните извештаи за работа на регулаторните тела



Во однос на отчетноста, 5 регулаторни тела подготвуваат и објавуваат годишни извештаи за работа, додека за 1 регулаторно тело не е даден податок во однос на ова прашање. Во 3 регулаторни тела годишните извештаи за работа се објавени на нивните веб страни, додека во 1 не е објавен.

Во однос на надоместоците, согласно добиените податоци платата на претседателот на Регулаторната комисија за домување согласно добиените податоци изнесува 49.000,00 денари во нето износ, платата на директорот на Агенцијата за пошти изнесува 89.000,00 денари, додека пак платата на директорот на АВМУ изнесува 114.194 денари. Останатите регулаторни тела немаат доставено податоци во однос на платите на раководните лица.

Непосталување согласно ЗСПИЈК од страна на Агенцијата за цивилно воздухопловство (АЦВ)

АЦВ на барањето за слободен пристап до информациите од јавен карактер одби да го даде податокот за висината на платата на директорот со образложение дека во Статутот на Агенцијата е утврдено дека информациите поврзани со правата од работен однос се сметаат за доверливи/класифицирани.

Согласно Законот за класифицирани информации, „класифицирана информација“ е информација којашто се однесува на јавната безбедност, одбраната, надворешните работи или безбедносни или разузнавачки активности на државата која согласно со закон мора да се заштити од неовластен пристап и е обележана со соодветен степен на класификација согласно со овој закон. При тоа класифицираната информација со степен „ДОВЕРЛИВО“ е информација чие неовластено откривање би предизвикало сериозна штета за важните интереси на Република Северна Македонија. Имајќи го во предвид претходно наведеното јасно е дека АЦВ погрешно го применува Законот за класифицирани информации само за да ги сокрие податоците за плати во институцијата.

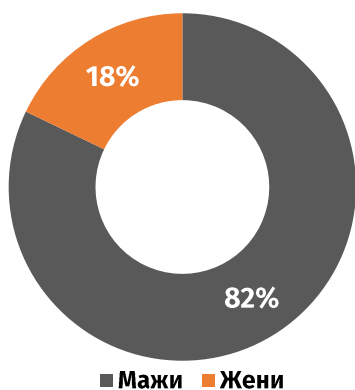
Регулаторните тела согласно законите со кои се уредени имаат обврска да достават годишни извештаи за својата работа до Собранието, но Собранието нема ниту законска, ниту деловничка обврска на пленарна седница да ги разгледа и усвои или одбие овие извештаи. Од податоците достапни на веб страната на Собранието¹¹ може да се констатира дека сите извештаи од регулаторните тела за 2021 година се примени во Собранието и се дадени на пратениците, но нема податок за ниту еден разгледан и усвоен извештај. Од сите раководни лица, само претседателот на Советот на експерти во Агенцијата за супервизија на осигурување се оценува

¹¹ <https://www.sobranie.mk/materijali-parlament.nspx>

за неговата работа. Инаку, во ниту еден закон нема пропишано обврска за оценување на раководните лица, ниту пак какви било последици за лошата работа.

III. ОРГАНИ НА УПРАВУВАЊЕ

Во петте регулаторни тела кои имаат доставено податоци во органите на управување (совети, комисии, управни одбори) вкупно се избрани, односно именувани 28 лица. Во однос на застапеноста на мажите и жените во органите на управување на регулаторните тела, состојбата е следна:

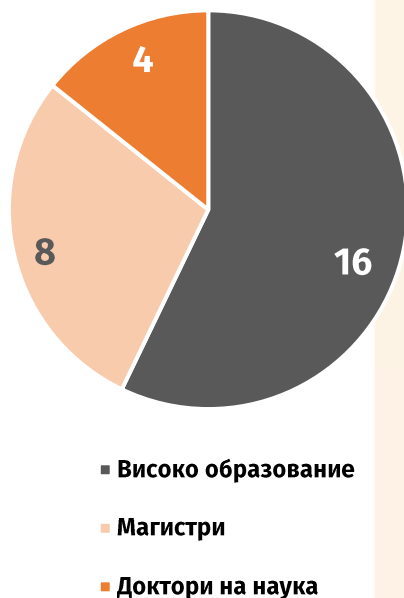


Графикон бр. 22 Застапеност на мажи и жени во органите на управување на регулаторните тела

Може да се забележи огромен дебаланс во однос на бројот на мажи и жени во органите на управување на регулаторните тела. Имено, 23 од вкупно 28 лица се мажи (82%), а само 5 се жени (18%). Ако на ова се додадат и податоците во однос на раководните лица, овој дебаланс е уште поголем.

Во однос на степенот на образование на членовите на органите на управување состојбата е следна:

Графикон бр. 23 Преглед на образовната структура на членовите на органите на управување на регулаторните тела



Како што може да се види 16 членови се со високо образование, 8 се магистри, а 4 се доктори на науки. При тоа сите 3 доктори на науки се именувани во Советот на експерти на Агенцијата за супервизија на осигурувањето.

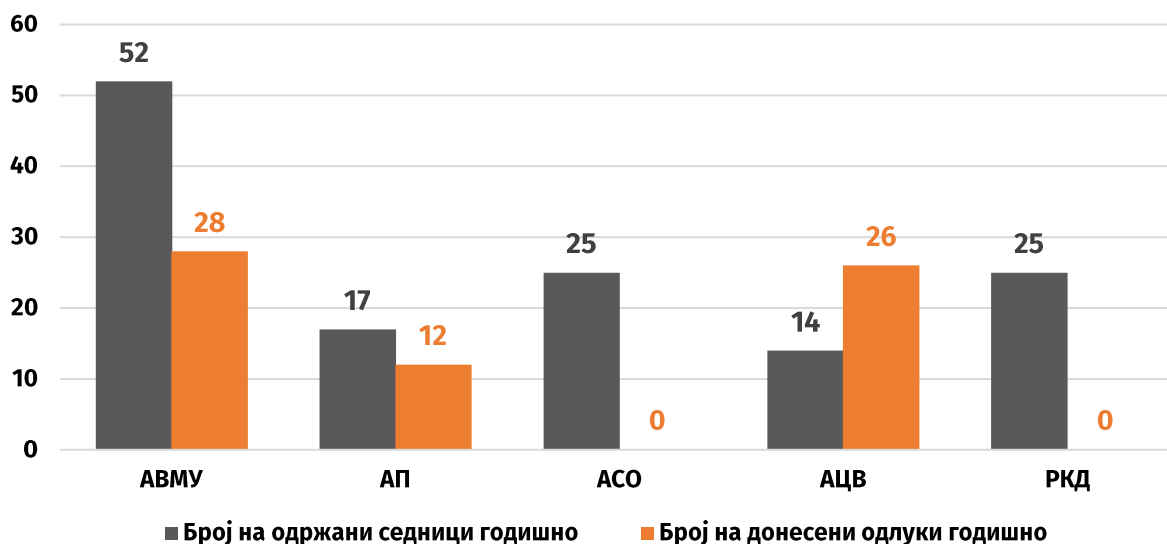
Постапката за селекција на членови на управните одбори се состои само од административна селекција, односно проверка на исполнетоста на условите утврдени со закон. Постапката ја спроведува Собранието преку Комисијата за прашања на изборите и именувањата.

2 регулаторни тела воопшто немаат податоци каде се објавени јавните огласи за избор, односно именување на членови на органите на управување, ниту пак ја поседуваат одлуката за избор, односно именување. Дополнително ниту едно регулаторно тело нема записници во однос на спроведените селекциони постапки за избор на членови на управните одбори, што е уште еден доказ на отсуство на комуникација помеѓу Собранието и регулаторните тела.

4 регулаторни тела доставиле податок за објавување на одлуките за избор, односно именување на членови на управниот одбор, додека пак 1 регулаторно тело нема доставено податок по однос на ова прашање. При разрешување на членови на органите на управување, во 2 регулаторни тела не се донесува образложена одлука за разрешувањето, додека пак 3 регулаторни тела не доставиле информација по однос на ова прашање.

Во однос на бројот на одржани седници на годишно ниво, како и просечниот број на одлуки на годишно ниво, состојбата е следна:

Графикон бр. 24 Преглед на просек на одржани седници и донесени одлуки на органите на управување на регулаторните тела



Советот при Агенцијата за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги годишно одржува 52 седници, а просечно на годишно ниво носи 28 одлуки. Советот при Агенцијата за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги одлучувала за:

- промена во сопственичката структура на радиодифузер,
- подзаконски акти,
- општите акти за работа на Агенцијата,
- завршната сметка на Агенцијата,
- годишниот извештај за работа за претходната година и годишната програма за работа за наредната година на Агенцијата,
- годишниот план за вршење на програмски надзор,
- за утврдување на листа на настани од големо значење за јавноста на Република Македонија,
- одобрување за донесување на одлуките на директорот на Агенцијата за располагање со имотот, како и за донесување на Годишниот план за вработување во стручната служба на Агенцијата,
- спроведувањето на годишната програма за работа на Агенцијата преку кварталните извештаи доставени од директорот на Агенцијата,
- за преземање мерки во согласност со овој закон во случаите кога е извршена повреда на одредбите на овој закон или на прописите донесени врз основа на истиот и условите и обврските од дозволиите,
- за преземање на мерки за времено ограничување на пренос и прием на аудио или аудиовизуелни медиумски услуги од други држави на територијата на Република Македонија и
- други прашања.

Комисијата при Агенцијата за пошти просечно годишно одржува 17 седници, а на годишно ниво просечно донесува 12 одлуки, при што одлучувала за:

- донесува подзаконски и други акти,
- општи акти за работењето на Агенцијата, утврдени во Статутот на Агенцијата,
- вредноста на поенот за обезбедување на универзална услуга врз основа на индивидуална дозвола,
- утврдување на висината на вредноста на бодот за пресметување на основната плата на вработените во Агенцијата, кој е составен дел на финансискиот план на Агенцијата,
- годишниот извештај за работа за претходната година на Агенцијата и годишната сметка,
- усвојување на годишната програма за работа за наредната година на Агенцијата,
- следење на спроведувањето на годишната програма за работа на Агенцијата преку кварталните извештаи доставени од директорот на Агенцијата,
- мислења, препораки и предлози до Собранието на Република Македонија и други државни органи и институции од областа на поштенскиот сообраќај и
- други прашања.

Советот на експерти при Агенцијата за супервизија на осигурување просечно годишно одржува 25 седници при што нема податоци во однос на просечниот број на одлуки. Од добиените податоци и направената анализа произлегува дека Советот на експерти одлучувал за:

- донесување подзаконски и други акти во насока на пропишување на услови, начин и процедури за спроведување на супервизијата,
- издавање или одземање на дозволи, давање или повлекување на согласности, отстранување на незаконитости од спроведени супервизии и други поединечни прашања,
- изрекува мерки спрема друштва за осигурување, осигурително брокерски друштва, друштва за застапување во осигурување и други правни и физички лица,
- донесување на финансиски извештаи и финансиски план на Агенцијата,
- донесување и промена на Тарифникот,
- извештаите за состојбата на пазарот на осигурување и годишни извештаи за работењето на Агенцијата;
- годишните планови за работа на Агенцијата и
- други прашања.

Управниот одбор на Агенцијата за цивилно воздухопловство просечно годишно одржува 14 седници, а донесува просечно 26 одлуки, а одлучувал за:

- Статутот и другите акти на Агенцијата,
- усвојување на годишна програма за работа и развој,
- усвојување на годишен финансиски план,
- усвојување на годишен финансиски извештај со завршна сметка,
- усвојување на извештај за реализација на годишната програма за работа и развој,
- донесување и измена на општите акти за внатрешна организација и систематизација на работните места,
- донесување измена на актите со кои се утврдуваат плати на вработените,
- донесување на тарифници и трошковници,
- извештаи, препораки и предлози од областа на цивилното воздухопловство и
- други прашања.

Регулаторната комисија за домување просечно годишно одржува 20 седници, а нема податоци во однос на бројот на одлуки кои ги донесуваат. Комисијата одлучува за:

- за квалитетно задоволување на станбените потреби на населението, согласно со современите стандарди за квалитетен живот, заштита на животната средина и природата,
- висината на износот за посебните делови од резервниот фонд, најниската вредност на истиот, како и за видот на трошоците за кои ќе се користат средствата од резервниот

фонд, во зависност од староста на објектот, бројот на посебните делови во зградата и видот на материјалот од кој е изградена зградата,

- категоризација на станови и станбени згради,
- издавање, продолжување и одземање на лиценците за управител за вршење на дејностите на управување со станбените згради,
- посредување во разрешувањето на спорови што настануваат меѓу закупците, закуподавачите, управителите, претседателите на заедниците на сопственици, сопствениците на посебните делови и трети лица во областа на домувањето и предлага мерки во врска со истите,
- други прашања поврзани со домувањето.

Регулаторната комисија за енергетика и водени услуги нема дадено податоци во однос на бројот на седници кои ги одржува во текот на годината.

За својата работа членовите на органите на управување во регулаторните тела имаат право на плата, со исклучок на членовите кои не се ангажирани професионално во Советот на експерти во Агенцијата за супервизија на осигурувањето кои имаат право на месечен надоместок. Ниту едно регулаторно тело не достави податоци во однос на висината на надоместокот (платата) која ја добиваат членовите на органот на управување, но од анализата на законските одредби се утврди следново:

- членовите на Советот на Агенцијата за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги имаат месечен надоместок во висина до четири просечни месечни плати во Република Македонија според податоци објавени од Државниот завод за статистика согласно со Статутот на Агенцијата (околу 132.000,00 денари, нето), и
- членовите на Комисијата на Агенцијата за пошти имаат месечен надоместок во висина до две просечни месечни плати во Република Македонија според податоци објавени од Државниот завод за статистика согласно со Статутот на Агенцијата (околу 66.000,00 денари, нето).

За останатите регулаторни тела нема податоци за платите на членовите на управните одбори, ниту во законите, ниту пак на веб страниците на институциите.

iii. НАОДИ

Врз основа на добиените податоци од страна на регулаторните тела, врз основа на податоците добиени преку нивните веб страни, како и преку анализа на законската регулатива може да се извлечат следниве заклучоци:

1. Регулаторните тела не го почитуваат Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер. Имено од 10 регулаторни тела, само 6 од нив (60%) одговорија по барањата за слободен пристап до информации од јавен карактер, а 4 воопшто не постапија. Дури и оние регулаторни тела кои доставија податоци, не ги доставија целосните податоци. Согласно одговорите, дел од податоците тие воопшто ги немаат на располагање, иако согласно закон би требало да ги имаат. Проверката на податоци на веб страните на регулаторите покажува дека истите не се усогласени со членот 10 од Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер.
2. Од анализираните податоци произлегува дека постои огромен родов јаз помеѓу жените и мажите во управувачките структури на регулаторните тела. Така, сите 6 раководни лица во регулаторните тела кои доставија податоци се мажи, додека пак во органите на управување од вкупно 28 лица, 23 се мажи. При тоа, треба да се има предвид фактот дека овие позиции се помеѓу најдобро платените позиции во институциите на јавниот сектор.

3. Степенот на образование на раководните лица во регулаторните тела е на високо ниво, односно сите се магистри и доктори на науки, а исто така и степенот на образование на членовите на органите на управување во голем дел е над законскиот минимум.
4. Законите со кои се регулира работата на регулаторните тела уредуваат минимум услови кои треба да бидат исполнети од страна на кандидатите за раководни лица и членови на органите за управување.
5. Во ниту еден закон не е уредена мерит постапка за селекција на кандидатите за раководни лица и членови на органите на управување, односно постапката е сведена единствено на административна селекција и политички избор или именување.
6. Отсуствува редовна комуникација и соработка помеѓу Собранието на РСМ и регулаторните тела која се огледа во фактот што регулаторните тела немаат информации и податоци во однос на постапките за избор и именување на раководни лица и членови на органите за управување, а кои ги спроведува Собранието.
7. Од сите раководни лица, само претседателот на Советот на експерти во Агенцијата за супервизија на осигурување се оценува за неговата работа. Инаку во ниту еден закон нема пропишано обврска за оценување на раководните лица, ниту последици за лошата работа.
8. Собранието на Република Северна Македонија нема ниту законска, ниту деловничка обврска да ги усвои годишните извештаи за работа на регулаторните тела, ниту пак има било какви критериуми преку кои би се следел квалитетот во работата на регулаторните тела.
9. Бројот на седници на органите на управување на годишно ниво е различен кај сите регулаторни тела. При тоа, од добиените податоци произлегува дека кај определени регулаторни тела бројот на седници е помал од бројот на одлуки кои се донесуваат. Меѓутоа ваквата состојба нема позначајни фискални импликации поради фактот што најголемиот број на членови на органите на управување се професионално ангажирани во регулаторните тела и за својата работа добиваат плата (исклучок се единствено членовите на Советот на експерти на Агенцијата за супервизија на осигурувањето кои не се професионално ангажирани).

iv. ПРЕПОРАКИ

Врз основа на добиените податоци и направената анализа, а заради надминување на воочените проблеми и недостатоци се препорачува следното:

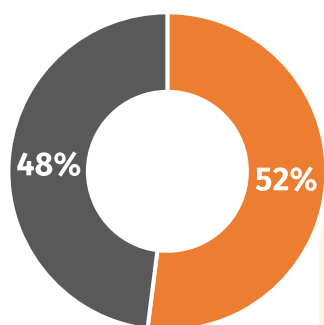
1. Собранието на РСМ како основач на регулаторните тела, и орган пред кој тие даваат отчет, да преземе мерки и активности за унапредување на примената на Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер од страна на самите регулаторни тела. Во таа насока, се препорачува Собранието да инсистира регулаторните тела во рамките на своите редовни годишни извештаи да даваат отчет за постапувањето по барањата за слободен пристап до информации од страна на регулаторните тела и отчет за содржината на нивните веб страни и нивната усогласеност со овој закон.

2. Собраните на РСМ, како основач, орган кој ги избира и именува членовите на органите за управување, и орган пред којшто тие дават отчет, да преземе мерки и активности за унапредување на рамноправната застапеност на мажите и жените на раководните позиции во регулаторните тела.
3. Да се пристапи кон измени и дополнувања на законите со кои е уредена работата на регулаторните тела во насока на регулирање на мерит постапка за селекција и избор на кандидатите за раководни лица и членови на органите на управување и намалување на политичките влијанија при избор и именување на овие лица.
4. Собранието на РСМ и регулаторните тела да ја унапредат меѓусебната соработка и комуникација.
5. Да се воспостави процедура за оценка или евалуација на работата на раководните лица од која ќе зависи нивниот понатамошен ангажман.
6. Да се разгледа можноста во Деловникот на Собранието на Република Северна Македонија да се пропише обврска за разгледување и усвојување на годишните извештаи за работа на регулаторните тела, како и за воспоставување на критериуми преку кои би се следел квалитетот во работата на регулаторните тела.

4.2. ЈАВНИ УСТАНОВИ - ЗДРАВСТВО

Согласно Извештајот од Регистарот на вработените во јавниот сектор за 2021 година на Министерството за информатичко општество и администрација, во државата има 110 јавни установи од областа на здравството, до кои беа побарани информации од јавен карактер за оваа анализа. По доставеното барање постапија 53 јавни здравствени установи (48%), додека пак 57 јавни здравствени установи (52%), не постапија согласно Законот за слободен пристап по информации од јавен карактер.

Графикон бр. 25 Преглед на постапување според ЗСПИЈК од страна на јавните установи во здравствениот сектор



- Постапување по ЗСПИЈК
- Не постапиле по ЗСПИЈК

I. УПРАВУВАЧКА СТРУКТУРА

Управувачката структура на јавните здравствени установи е уредена со Законот за здравствената заштита¹². Согласно овој закон, управувачката структура во јавните здравствени установи ја сочинуваат:

- Директорот и
- Управниот одбор.

¹² <http://zdravstvo.gov.mk/zakon-za-zdravstvenata-zashtita/>

Во здравствен дом со над 1.000 вработени, универзитетски клинички центар, универзитетска клиника, клиничка болница, универзитетски институт и институт се именуваат двајца директори и тоа организациски директор и медицински, при што единствена разлика во условите е во однос на работното искуство, односно за медицинскиот директор се бара минимум пет години работно искуство во здравствена установа, а за организацискиот директор минимум пет години работно искуство од економијата, финансиите, правото, менаџментот или од системот и организацијата на здравствената заштита и здравственото осигурување.

Работоводен орган во јавните здравствени установи е директорот. Законот за здравствена заштита содржи минимални услови и критериуми за избор/именување на директор, кои опфаќаат:

- Државјанство на РСМ,
- неосудуваност,
- високо образование без оглед на видот на образованието,
- минимум пет години работно искуство во здравствена установа, односно во економијата, финансиите, правото или менаџментот или од системот и организацијата на здравствената заштита и здравственото осигурување;
- понудена најквалитетна програма за работа на јавната здравствена установа и
- меѓународно признат сертификат или уверение за активно познавање на англискиот јазик, не постар од пет години.

Кога е потребно унапредување на работењето во здравствените установи преку пренос на вештини и знаења од областа на медицината и раководењето со здравствени установи, за директор може да биде именуван странец кој:

- има уреден претстој во државата,
- е државјанин на земја членка на ОЕЦД,
- нема правосилна судска пресуда во матичната држава, во друга држава членка на ОЕЦД и во РС Македонија,
- има завршено во странство прв, втор и/или трет циклус на студии од областа на медицинските или стоматолошките науки, односно фармација или високо образование во странство од областа на економските или правните науки, јавно здравствениот менаџмент или завршени академски студии во странство, и
- најмалку пет години работно искуство во здравствена установа во земја членка на ОЕЦД на раководна позиција.

Законот дава можност за именување и на вршители на должност кои треба да ги исполнат сите законски услови, освен да понудат програма. При тоа, законот дозволува вршителот на должност да биде именуван со мандат од најмногу до шест месеци.

Правата и обврските меѓу директорот, вршителот на должност директор и работодавачот се уредуваат со менаџерски договор, кој особено содржи показатели на успешност кои директорот треба да ги оствари.

Законот содржи основ за потпишување на менаџерски договори со директорите.

Законот не регулира мерит постапка за именување на директорите на јавните здравствени установи, односно нема никаква процедура за нивно именување и за евалуација на нивните биографии, квалификации и програми за работа. Тоа значи дека врз основа на политичка одлука на министерот за здравство се врши именувањето на овие директори.

Со јавната здравствена установа управува Управен одбор. Управниот одбор на јавните здравствени установи од специјалистичко-консултативната и болничката здравствена заштита го сочинуваат 5 члена, од кои 2 претставници од редот на стручните и компетентни лица во јавната здравствена установа кои ги избира стручниот орган и 3 претставници на основачот.

Управниот одбор на јавните здравствени установи од примарната здравствена заштита го сочинуваат 5 члена од кои 3 претставници на основачот и 2 претставници од единиците на локалната самоуправа од кои едниот го именува советот на општината на чие подрачје е седиштето на јавната здравствена установа, а другиот советот на општината со најголем број жители на подрачјето што го покрива здравствената установа, не вклучувајќи ја општината на чие подрачје е седиштето на здравствената установа ако таа е со најголем број жители. Во случајот на град Скопје, 2 претставници од единиците на локалната самоуправа во јавната здравствена установа што обезбедува примарна здравствена заштита на подрачјето на градот Скопје, ги именува Советот на градот Скопје.

За член на Управен одбор може да биде именувано лице кое има најмалку високо образование и има најмалку пет години работно искуство во областа на здравството, економијата или правото.

II. РАКОВОДНИ ЛИЦА ВО ЈАВНИТЕ ЗДРАВСТВЕНИ УСТАНОВИ

Од 53 јавни здравствени установи кои имаат доставено податоци, во 13 се именуваат двајца директори (организациски и медицински), а во 40 установи се именува само еден директор. Тоа значи дека со анализата се опфатени вкупно 65 директори.

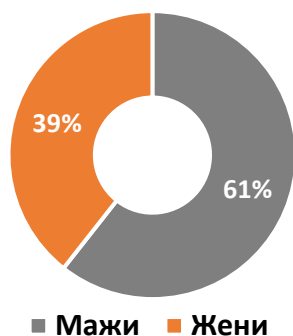
Во однос на начинот на именување на директорите состојбата е следна:

Графикон бр. 26 Преглед на начинот на именување на директорите во јавните установи од областа на здравството



Од вкупно 65 директори, 55 се именувани по јавен конкурс (84%), додека 11 се именувани како вршители на должност (16%). Како што може да се види голем е процентот на вршители на должност што подразбира заобиколување на јавниот конкурс, отвореност и транспарентност на постапката и подготовка на програма за работа на установата.

Во однос на застапеноста на мажите и жените на позициите на директорите во јавните здравствени установи состојбата е следна:

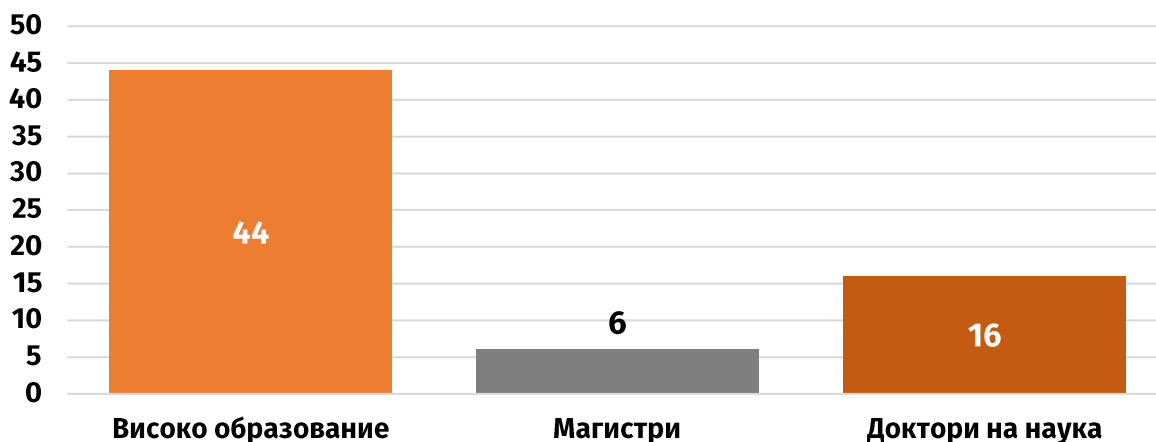


Графикон бр. 27 Преглед на застапеноста на мажи и жени на раководни позиции во јавните здравствени институции

Како што може да се види од 66 директори, 40 се мажи (61%), додека пак 26 се жени (39%). Ова укажува дека и кај јавните здравствени установи не постои рамноправна застапеност на мажите и жените на директорските позиции, иако може да се каже дека постои задоволителен родов баланс.

Податоците во однос на образованието пак ја покажуваат следната состојба:

Графикон бр. 28 Преглед на образовната структура директорите на јавните здравствени институции



Како што може да се забележи, за директори и ВД директори во јавните здравствени установи се именуваани 44 лица со завршено високо образование, 6 магистри и 16 доктори на науки.

Во однос на објавување на одлуките за именување на директори, состојбата е следна:



Графикон бр. 29 Преглед на објавените одлуки за избор/именување на раководните лица во јавните здравствени институции

Од 66 одлуки за именување на директори и ВД директори на јавни здравствени установи, 58 не се објавени (87%), додека само 8 одлуки се објавени (13%).

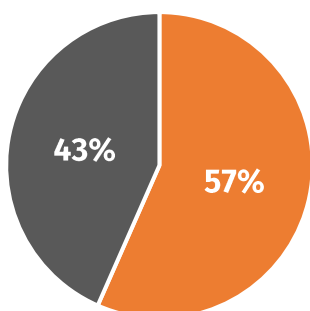
Во однос на донесување на образложени одлуки за разрешување на раководните лица, согласно добиените податоци состојбата е следна:



Графикон бр. 30 Преглед на донесени образложени одлуки за разрешување на директори во јавните здравствени институции

Во 34 случаи се донесени образложени одлуки за разрешување на директорите (52%), додека пак во 32 случаи не се донесуваат образложени одлуки за разрешување на директорите (48%).

Во однос на стратешките документи и отчетноста на директорите на јавните здравствени установи состојбата е следна:



Графикон бр. 31 Преглед на донесени годишни планови за работа од страна на јавните здравствени установи

Од вкупно 53 јавни здравствени установи кои доставиле податоци 30 подготвуваат и донесуваат годишни планови за работа (57%), додека пак 23 установи немаат годишни планови за работа (43%). Како што може да се види голем е процентот на јавни здравствени установи кои немаат годишни планови за работа.

- Имаат годишен план за работа
- Немаат годишен план за работа

Во однос на отчетноста, 41 јавна здравствена установа подготвува годишен извештај за сработеното (77%), додека пак 12 установи немаат годишни извештаи (13%). Годишните извештаи се доставуваат до Фондот за пензиско и инвалидско осигурување на Република Северна Македонија, но не се објавуваат јавно од страна на установите.

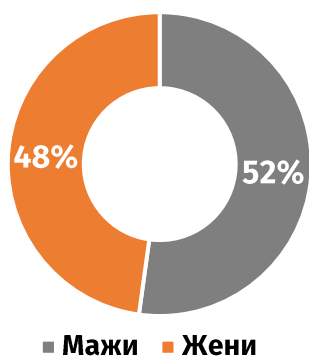
Платата на директорите на јавните здравствени установи се движи од 59.021,00 денари во нето износ до 98.510,00 денари, додека пак платата на вршителите на должност се движи од 59.185,00 денари до 77.195,00 денари. Од добиените податоци може да се забележи голема разноликост на платите на директорите и ВД директорите во јавните здравствени установи.

Само 6 здравствени установи навеле дека се оценува работата на директорот, меѓутоа нема податок за оценката. Инаку, законот нема пропишано процедура за оценување на работата на директорите, ниту последици за лошата работа, иако согласно законот во менаџерските договори кои се склучуваат со директорите и ВД директорите се утврдуваат показатели на успешност кои директорот треба да ги оствари. Ова укажува на фактот дека клучната придобивка која де јуре би требало да ја гарантираат менаџерските договори, во пракса не се остварува, односно показателите за успешност на директорите кои се утврдуваат со менаџерските договори не се следат во пракса.

III. ОРГАНИ НА УПРАВУВАЊЕ

Во 66 јавни здравствени установи кои имаат доставено податоци за управните одбори вкупно се именувани 251 лица. Во однос на застапеноста на мажи и жени во органите на управување на јавните здравствени установи состојбата е следна:

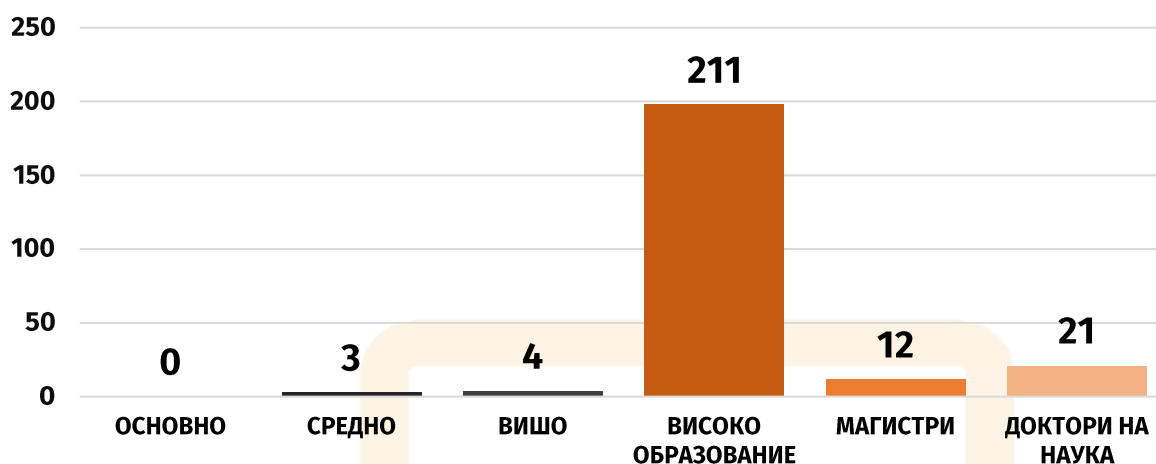
**Графикони бр. 32 Преглед на застапеноста на мажи и жени
во органите управување на јавните здравствени установи**



Во овој сегмент, речиси е изедначен број на мажи и жени членови на управните одбори. Имено 131 од вкупно 251 лице се мажи (52%), а 120 се жени (48%).

Во однос на степенот на образование на членовите на органите на управување состојбата е следна:

**Графикон бр. 33 Преглед на образовната структура на членовите на органите на
управување на јавните здравствени институции**



Како што може да се забележи (Графикон 32), 3 членови на управните одбори во јавните здравствени установи се со средно образование, 4 се со вишо образование, 211 членови на управните одбори имаат високо образование, 12 се магистри, 21 се доктори на науки, а за 13 нема податоци. Имајќи го предвид фактот дека согласно законот за член на управен одбор може да биде именувано лице кое има најмалку високо образование и има најмалку пет години работно искуство во областа на здравството, економијата или правото, тоа значи дека во моментот има 7 члена на управните одбори кои воопшто не ги исполнуваат законските услови за да бидат именувани.

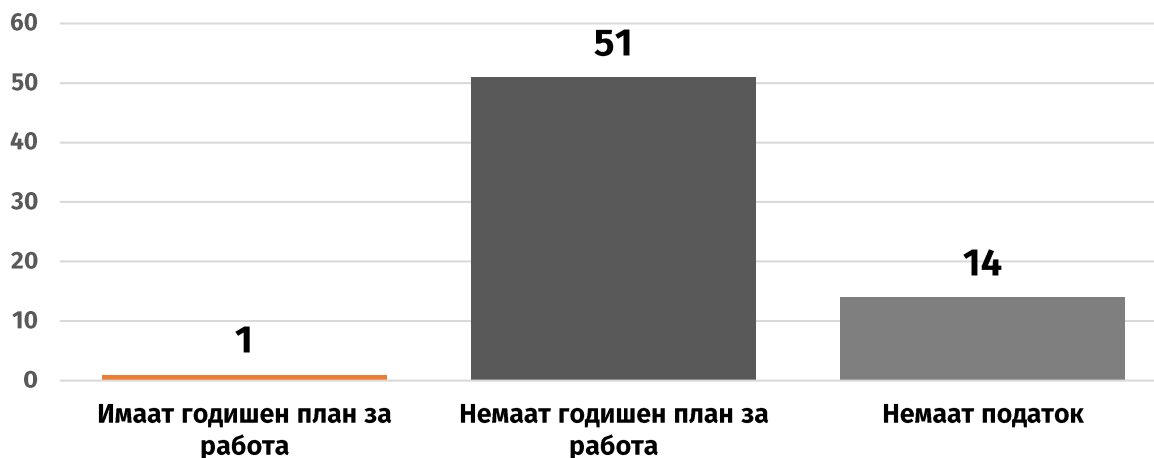
Нема никаква постапка за селекција на членовите на управните одбори, односно истите се именуваат на предлог на соодветните институции.

33 јавни здравствени установи одговориле дека одлуките за именување на членови на управни одбори се објавени јавно, додека пак 17 одговориле дека одлуките не се објавени, а 16 јавни здравствени установи не одговориле на ова прашање.

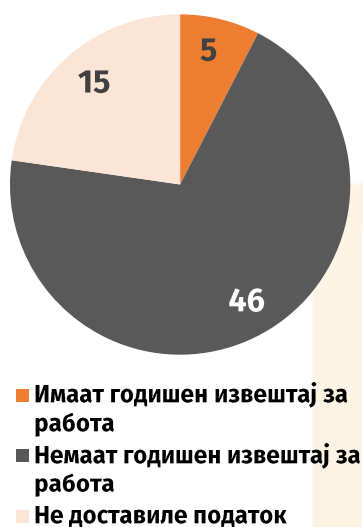
Во однос на разрешување на членовите на управните одбори, во 34 јавни здравствени установи се донесени образложени одлуки за разрешување на членови на управни одбори, додека пак во 17 здравствени установи не се донесени образложени одлуки, а 15 јавни здравствени установи не одговориле на ова прашање.

Во однос на стратешките документи и отчетноста на органите на управување на институцијата состојбата е следна:

Графикон бр. 34 Преглед на годишните планови на јавните здравствени институции



Како што може да се забележи (Графикон 33), од 66 управни одбори, дури 51 немаат годишен план за работа (78%), само 1 подготвува и донесува таков план (1,5%), а 14 јавни здравствени установи не дале податок во однос на ова прашање (20,5%).



Графикон бр. 35 Преглед на годишни извештаи на јавните здравствени институции

Во однос на отчетноста, 5 управни одбори на јавни здравствени установи подготвуваат и донесуваат такви извештаи (8%), 46 управни одбори немаат такви извештаи (70%), а 15 јавни здравствени установи не дале податок по однос на ова прашање (22%).

Бројот на седници на управните одбори на годишно ниво се движи од најмалку 4, до најмногу 24 седници. Вкупно годишно се одржани 595 седници на управните одбори во јавните здравствени установи кои доставиле податоци, што значи дека просечно годишно управните одбори одржуваат по 11 седници. Бројот на одлуки кои ги донесуваат управните одбори на годишно ниво се движи од 4 до дури 110 одлуки. Вкупниот број на одлуки на годишно ниво изнесува 1518, што значи дека по седница

се донесуваат во просек 3 одлуки. Ова укажува дека управните одбори не се многу ефикасни во својата работа, но овој податок е релативен, затоа што има управни одбори коишто навистина работеле и одлучувале ефикасно.

Нема воедначен начин на плаќање на надоместоците на членовите на управните одбори, затоа што 28 јавни здравствени установи навеле дека членовите на управните одбори добиваат месечен пашал без оглед на бројот на седници, а 23 установи навеле дена надоместоците се исплаќаат по одржана седница. И за ова прашање 14 јавни здравствени установи од оние кои постапија по барањето за слободен пристап до информации од јавен карактер не дадоа одговор на ова прашање.

Ниту износот на надоместокот на членовите на управните одбори не е ист, и се движи од 1.200,00 денари до 8.000,00 денари.

Поради отсуството на правила во однос на бројот на седници на управните одбори и плаќање на надоместоците на членовите, во определени случаи се забележуваат отстапки на штета на буџетот.

Така, има Управен одбор во кој членовите добиваат надомест по одржана седница во износ од 8.000,00 денари, при што истиот одржал 19 седници, на кои вкупно се донесени 35 одлуки, што значи помалку од 2 одлуки по седница. За овие седници секој од членовите добил по 152.000,00 денари (има и други вакви примери).

Спротивно на ваквата пракса има Управен одбор во кој членовите добиваат надоместок во вид на месечен паушал во износ од 7.000,00 денари, кој одржал 12 седници на кои се однесени 86 одлуки, односно повеќе од 7 одлуки по седница (**Јавна здравствена установа универзитетска клиника за пулмологија и алергологија – Скопје**). Во овој случај членовите на Управниот одбор добиле по 84.000,00 денари годишно, иако биле многу поефикасни во својата работа. Или друг позитивен пример е Управниот одбор во кој членовите, исто така се платени со месечен паушал од 6.500 денари, при што во годината одржале 21 седница и донеле 110 одлуки, а за својот ангажман добиле вкупно по 78.000 денари годишно.

Во секој случај, сумите кои се исплаќаат на годишно ниво за членовите на управните одбори се сериозни. Во сегашните услови на непостоење на јасни правила, ефикасноста и економичноста во работата на управните одбори зависи од волјата на директорите, но пред се од совеста и одговорноста на самите членови на одборите.

Претседателите на управните одбори по правило имаат за 1.000,00 денари повисок надоместок од членовите.

Инаку управните одбори на јавните здравствени установи вообичаено носат одлуки за следните прашања:

- Донесување и измена на статут и други општи акти,
- Донесување на финансискиот план
- Утврдување на буџетот
- Усвојување на завршната сметка,
- Донесување на Програма за работа и за инвестициони вложувања,
- Разгледување на договорите со Фондот за здравственото осигурување, за видот, обемот, квалитетот и роковите за остварувања на здравствената заштита,
- Усвојување на годишниот извештај за работа на установата,
- Распишување на конкурс за директор,
- Избирање на постојани и повремени комисии,
- Одобрување на службени патувања во странство и го определува времетраењето на патувањето,
- Донесување програми за стручно усовршување,
- Упатување на специјализација и супспецијализација и на друга едукација на вработените,
- Планот за јавни набавки,
- Вишок на приходи над расходите кои ги остварила установата со вршење на дејноста на пациенти кои услугите ги плаќаат со лични средства да се намени за развој на здравствените услуги и здравствената дејност,
- Годишна програма за следење и унапредување на квалитетот на здравствената заштита,
- Усвојување на годишен извештај за спроведување на активностите утврдени со програмата за следење и унапредување на квалитетот на здравствената заштита,
- И други прашања.

НАОДИ

Врз основа на добиените податоци од страна на јавните здравствени установи, врз основа на податоците добиени преку нивните веб страни, како и преку анализа на законската регулатива, може да се извлечат следниве заклучоци:

1. Јавните здравствени установи не го почитуваат Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер. Имено, само 53 од нив (48%) одговорија по барањата за слободен пристап до информации од јавен карактер, а 58 (52%) воопшто не постапија. Дури и оние јавни здравствени установи кои доставија податоци, не ги доставија целосните податоци. Проверката на податоци на веб страните на јавните здравствени установи покажува дека поголем дел од нив немаат веб страни, а и оние кои имаат не се усогласени со членот 10 од Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер.
2. Законот не уредува мерит постапка за именување на директори. Всушност, законот нема предвидено постапка за именување, единствено се утврдени условите за именување на директор на јавна здравствена установа.
3. Законот дозволува секој профил на кадар да може биде именуван како за организационен, така и за медицински директор на јавна здравствена установа, без оглед на видот на образованието, со тоа што како услов предвидува завршени академски студии со најмалку 240 ЕКТС, односно најмалку VI Б ниво согласно со Националната рамка на високообразовните квалификации. Ако се земаат предвид надлежностите на медицинскиот директор кои опфаќаат определување на календар на активности за секој здравствен работник кој дава специјалистичко-консултативни услуги во здравствената установа, календар на слободни термини за користење на медицинската опрема со која здравствената установа дава специјалистичко-консултативни услуги, определување на времетраењето на секоја хируршка интервенција без компликации и со компликации врз основа на меѓународни прифатени стандарди, односно стандарди на професионални медицински здруженија, унапредување на дијагностичко-терапевтските постапки и квалитетот на здравствените услуги и примена на стручните упатства за медицина заснована на докази, произлегува дека за оваа позиција е потребно медицинско образование.
4. Голем е процентот на јавни здравствени установи во кои е именуван вршител на должност, што укажува на заобиколување на јавниот конкурс, отвореност и транспарентност на постапката и подготовка на програма за работа на установата.
5. Податоците укажуваат дека не постои рамноправна застапеност на мажите и жените на директорски позиции.
6. Отсуствува транспарентност во работата на јавните здравствени установи, односно подготовка на извештаи за работата на институцијата.

Отчетноста на директорите не е на незадоволително ниво ниту пак се врши евалуација и оценување на работата на директорите, ниту пак има постапка за управување со ефектот од нивната работа.
7. Иако Законот за здравствената заштита пропишува дека за член на управен одбор може да биде именувано лице кое има најмалку високо образование и има најмалку пет години работно искуство во областа на здравството, економијата или правото, во моментот има 7 члена на управните одбори кои воопшто не ги исполнуваат законските

услови за да бидат именувани, односно се незаконски именувани (3 членови се со средно образование, а 4 се со вишо образование).

8. Нема мерит постапка за селекција на членовите на управните одбори, односно истите се именуваат по пат на номинација од определени институции.
9. Нема унифицирани правила за висината и видот на надоместокот кој го добиваат членовите на управните одбори. Така некои членови добиваат месечен пашал, додека пак други се плаќаат по одржана седница. Поради отсуството на правила кога може да се организира седница и колку точки минимум треба да има на дневен ред, се остава можност за злоупотреби заради добивање на поголем надоместок а членовите на управните одбори. Имено, има примери кога членовите на управните одбори се плаќаат по одржана седница, да се одржуваат повеќе седници на кои ќе се донесуваат мал број на одлуки. Сето тоа доведува до неефикасност и неекономичност во работата на управните одбори.

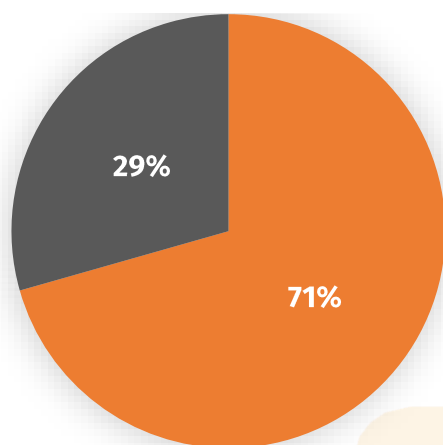
IV. ПРЕПОРАКИ

Врз основа на добиените податоци и направената анализа, а заради надминување на воочените проблеми и недостатоци се препорачува следното:

1. Министерството за здравство како основач на јавните здравствени установи да преземе мерки и активности за унапредување на примената на Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер. Во таа насока, се препорачува министерството да инсистира јавните здравствени установи во рамките на своите редовни годишни извештаи да даваат отчет за постапувањето по барањата за слободен пристап до информации од јавен карактер и отчет за содржината на нивните веб страни и нивната усогласеност со овој закон.
2. Да се пристапи кон измени и дополнувања на Законот за здравствената заштита со цел да се регулира мерит, фер и транспарентна постапка за именување на директори и за селекција на членови на управните одбори и да се преоценат и подобро се уредат условите за директори во јавните здравствени установи, кои треба да соодветствуваат на надлежностите кои ќе ги извршуваат. Дополнително, треба да се ограничи можноста за именување на вршители на должност, да се регулира отчетноста на директорите и на управните одбори преку доставување на задолжителни годишни извештаи за својата работа, да се подобри планирањето на работата преку подготовка на задолжителни годишни планови, како и да се уреди процедура за евалуација, оценка и управување со ефектот на директорите.
3. Да се преиспита составот на сите управни одбори во јавните установи во однос на исполнетоста на законските услови од страна на именуваните членови, и да се разрешат оние членови кои не ги исполнуваат предвидените законски услови.
4. Да се воспостават унифицирани правила за висината и видот на надоместокот кој го добиваат членовите на управните одбори, да се уредат определени критериуми за одржување на седници на управните одбори (број на точки и одлуки на дневен ред за кои треба да се одлучува), и да се определат лимити во однос на надоместоците за да не може да се прават злоупотреби, односно членови на управни одбори кои донеле помалку одлуки и биле помалку ефикасни да добиваат поголеми надоместоци.

4.3. ЈАВНИ УСТАНОВИ - КУЛТУРА

Графикон бр. 36 Преглед на постапувања по ЗСПИЈК од страна на институциите од секторот култура



■ Постапиле по ЗСПИЈК

■ Не постапиле по ЗСПИЈК

Согласно Извештајот од Регистарот на вработените во јавниот сектор за 2021 година на Министерството за информатичко општество и администрација, во државата има 121 јавна установа од областа на културата, а од 105 од нив беа побарани информации од јавен карактер за оваа анализа. По доставеното барање постапија 74 јавни установи од областа на културата (71%), додека пак 31 установи (29%), не постапија согласно Законот за слободен пристап по информации од јавен карактер.

I. УПРАВУВАЧКА СТРУКТУРА

Управувачката структура на јавните установи од областа на културата е уредена со Законот за културата¹³. Согласно овој закон, управувачката структура во јавните установи од областа на културата ја сочинуваат:

- Директорот и
- Управниот одбор.

Раководен орган во јавните културни установи е директорот. Законот за културата содржи минимални услови за именување на директор кои опфаќаат:

¹³ https://kultura.gov.mk/wp-content/uploads/2019/01/Kultura_98.pdf

- државјанство,
- неосудуваност,
- високо образование утврдено со статутот на установата,
- минимум пет години работен стаж во областа на културата или пет години работно искуство на работи или проекти во областа на културата врз основа на склучени договори за дело, и
- меѓународно признат сертификат или уверение за активно познавање на англискиот јазик не постар од пет години.

Законот дава можност за именување и на вршители на должност од редот на вработените. Вршител на должност се именува во случај кога не е избран директор на национална установа или предвреме му престанал мандатот, министерот за култура веднаш именува вршител на должноста директор, без јавен оглас. Вршителот на должноста директор ги има сите права и обврски на директор на национална установа. Вршителот на должноста директор, се именува за време до изборот на директор на националната установа, а најдолго за шест месеци. Министерството за култура за националните установи, односно градоначалникот за локалните установи веднаш по именувањето вршител на должноста директор, распишува јавен оглас за директор.

Орган на управување на јавната установа од областа на културата е управниот одбор. Управниот одбор го сочинуваат 5 претставници што ги именува и разрешува министерот за култура во националните установи, односно градоначалникот во локалните установи, од кои 2 претставници се од редот на истакнати поединци од областа на културата, 1 е од локалната самоуправа и 2 претставници од вработените во установата. Во установа со помалку од 10 вработени, во управниот одбор се именува 1 член од вработените, 1 од локалната самоуправа и 3 члена од редот на истакнати поединци од областа на културата. Претставникот на локалната самоуправа во управниот одбор во националните установи го предлага градоначалникот на единицата на локалната самоуправа каде што се наоѓа седиштето на установата.

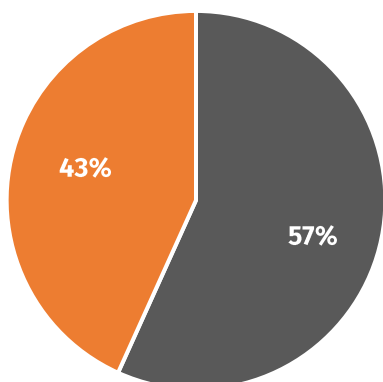
Претседателот и членовите на управниот одбор се именуваат врз принцип на стручност и компетентност, за време од четири години и може повторно да бидат именувани. Претседателот и членовите на Управниот одбор можат да бидат разрешени пред истекот на мандатот доколку работат спротивно на закон или установата не ја остварува својата функција.

На претседателот и на членовите на управниот одбор им следува соодветен надомест што го определува министерот за култура.

II. РАКОВОДНАТА ЛИЦА НА ЈАВНИТЕ ИНСТИТУЦИ ОД КУЛТУРАТА

Во однос на начинот на именување на директорите состојбата е следна:

Графикон бр. 37 Преглед на начинот на именување на директорите во јавните културни институции

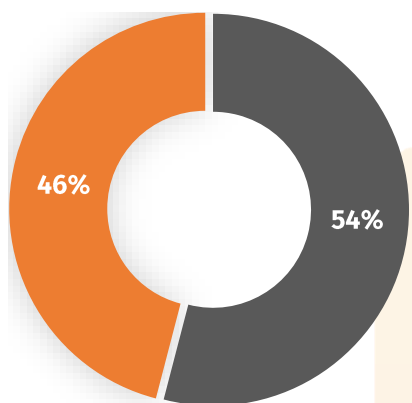


Од вкупно 74 директори, 42 се именувани по јавен конкурс (57%), додека 32 се именувани како вршители на должност (43%). Како што може да се види повеќе од третина од директорите се именувани како вршители на должност што подразбира заобиколување на јавниот конкурс, отвореност и транспарентност на постапката и исполнување на било какви услови.

- Директори
- Вршители на должност

Во однос на застапеноста на мажите и жените на позициите на директорите во јавните установи од областа на културата состојбата е следна:

Графикон бр. 38 Преглед на застапеноста на мажи и жени на позициите на директорите на јавните културни институции

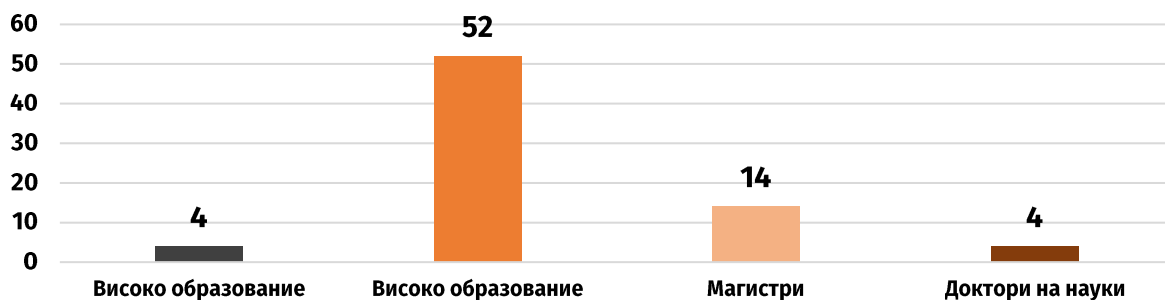


Од 74 директори, 40 се мажи (54%), додека пак 34 се жени (46%). Овие податоци укажуваат дека постои добар родова баланс помеѓу мажите и жените во институциите од областа на културата, односно дека жените имаат релативно добар пристап до раководните позиции во институциите и до пристапот до можноста за носење на одлуки.

- Мажи
- Жени

Податоците во однос на образованието пак ја покажуваат следната состојба:

Графикон бр. 39 Преглед на образовната структура на директорите во јавните културни установи



За ВД директори во јавните културни установи се именувани 4 лица со средно образование, односно лица кои не исполнуваат законски услови, додека од останатите 71 директори и ВД директори 52 имаат завршено високо образование, 14 се магистри и 4 се доктори на науки.

Од вкупно 74 директори и ВД директори, само 2 имаат склучено менаџерски договор¹⁴. Законот за култура не го уредува склучувањето на менаџерски договори, но како и во други области во однос на ова прашање се применува Законот за работните односи, кој пак со она што го има регулирано не е применлив за директорите на јавните установи.

Во две установи од областа на културата, директорите имаат склучено менаџерски договори иако законот не го дозволува тоа.

Тоа се:

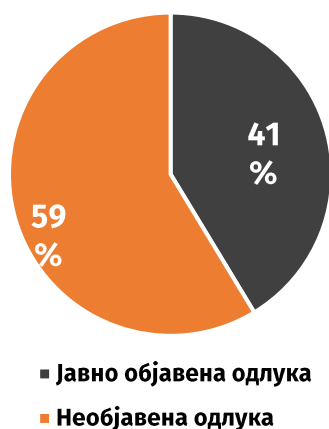
Општинска установа Дом на млади Штип

НУ Народен театар Битола

Постапката за селекција на директорите во јавните установи од областа на културата се состои само од административна селекција, односно проверка на исполнетоста на условите утврдени со закон.

Јавните конкурси за директори во културните установи се објавуваат во три дневни весници. За вршителите на должност не се објавуваат јавни огласи.

Во однос на објавување на одлуките за именување на директори, состојбата е следна:

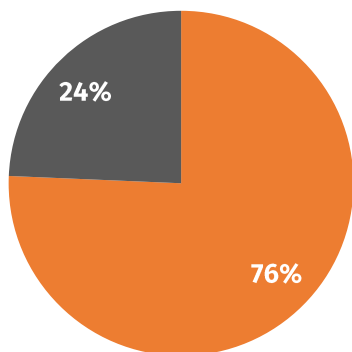


Графикон бр. 40 Преглед на објавени одлуки за именување на директори во јавните културни институции

Од 74 одлуки за именување на директори и ВД директори на јавни културни установи, 44 не се објавени (59%), додека 31 одлука се објавени (41%).

¹⁴ Општинска установа Дом на млади Штип и НУ Народен театар Битола

Во однос на донесување на образложени одлуки за разрешување на раководните лица, согласно добиените податоци состојбата е следна:



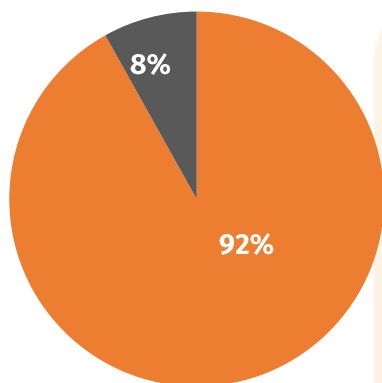
Графикон бр. 41 Преглед на донесени образложени одлуки за разрешување на директори во јавните културни институции

Од вкупно 74 установи, 56 одговориле дека се донесуваат образложени одлуки за разрешување на директорите (76%), додека пак 18 одговориле дека не се донесуваат образложени одлуки за разрешување на директорите (24%).

- донесена образложена одлука за разрешување
- не е донесена образложена одлука за разрешување

Во однос на стратешките документи и отчетноста на директорите на јавните установи од областа на културата состојбата е следна:

Графикон бр. 42 Преглед на донесени годишни планови за работа на јавните културни институции



Од вкупно 74 установи од областа на културата кои доставиле податоци, само 6 немаат годишен план за работа (8%), додека останатите 68 имаат годишни планови за работа (92%) што е и законска обврска.

Идентична е состојбата и со извештаите, односно 6 установи од областа на културата немаат годишни извештаи, додека останатите 68 имаат извештаи, што исто така е законска обврска. Инаку во 2 установи (НУ Тетовски театар, директорот, и ЛУ Центар за култура Антон Панов – Струмица, ВД директорот), нема донесено ниту годишен план, ниту годишен извештај.

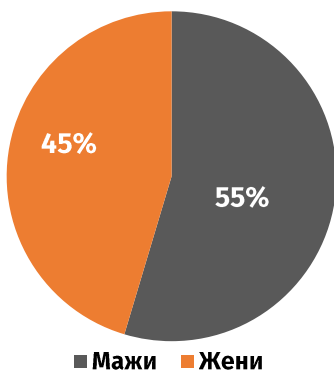
- Имаат годишен план за работа
- Немаат годишен план за работа

Платата на директорите на јавните установи од областа на културата се движи од 36.262,00 денари, во нето износ до 68.796.00 денари, додека пак платата на вршителите на должност се движи од 37.068,00 денари до 60.282,00 денари. Од добиените податоци може да се забележи голема разноликост на платите на директорите и ВД директорите, која делумно се должи на годините на стаж, но и на отсуството на јасни правила за утврдување на овие плати, а од добиените податоци може да се изведе заклучок дека платата на ВД директорите е повисока од платата на директорите.

Само 2 установи навеле дека се оценува работата на директорот. Инаку, законот нема пропишано процедура за оценување на работата на директорите, ниту последици за лошата работа.

III. ОРГАНИ НА УПРАВУВАЊЕ ВО ЈАВНИТЕ КУЛТУРНИ УСТАНОВИ

Во 74 јавни установи од областа на културата кои имаат доставено податоци за управните одбори вкупно се именувани 335 лица. Во однос на застапеноста на мажи и жени во органите на управување на јавните културни установи, состојбата е следна:

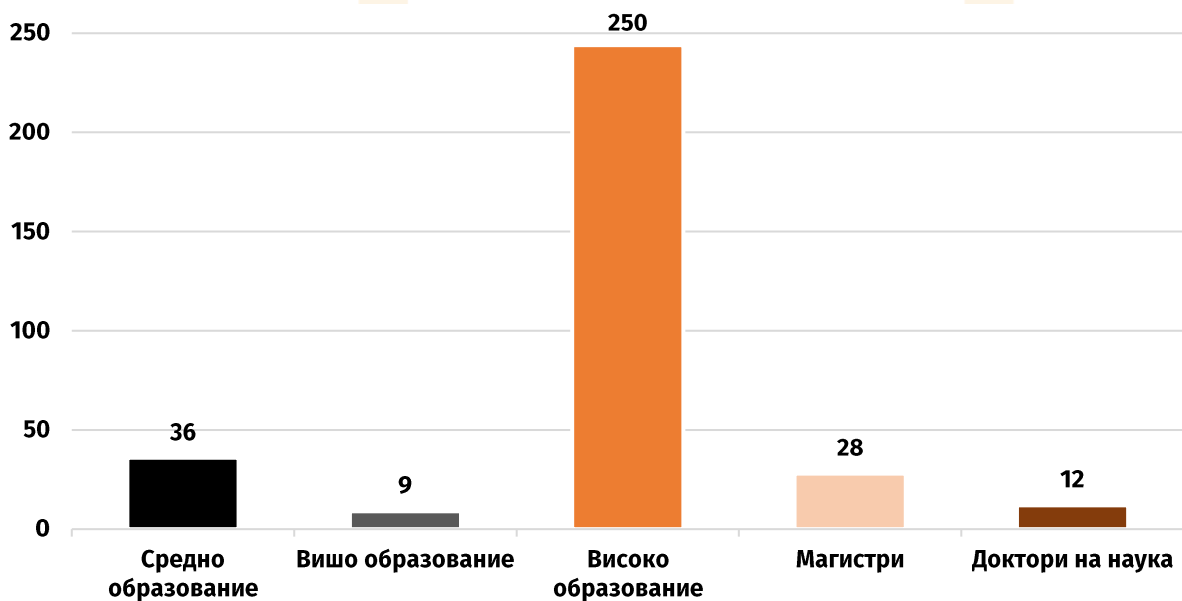


Графикон бр. 43 Преглед на застапеноста на мажи и жени во органите на управување во јавните културни установи

Бројот на мажи членови на управните одбори изнесува 183 (55%), додека пак бројот на жени е 152 (45%), што укажува дека постои добар родов баланс.

Во однос на степенот на образованието на членовите на органите на управување состојбата е следна:

Графикон бр. 44 Преглед на образовната структура на органите на управување во јавните културни установи



Како што може да се забележи (Графикон 44) 36 членови на органите на управување во јавните културни установи се со средно образование, 9 се со вишо образование, 250 членови на

управните одбори имаат високо образование, 28 се магистри и 12 се доктори на науки. Законот за културата нема утврдено услови во однос на членовите на управните одбори, односно единствено што е утврдено во законот е дека претседателот и членовите на управниот одбор на национална установа се именуваат врз принцип на стручност и компетентност. Нејасно е на каква стручност и компетентност се мисли, односно дали тоа се однесува на стручност и компетентност во надлежностите на установата или во надлежностите на управниот одбор.

Освен отсуство на прецизни услови за именување, законот не уредува никаква постапка за селекција на членовите на управните одбори, односно истите се именуваат на предлог на соодветните институции.

Од вкупно 74 јавни културни установи, 17 одговориле дека одлуките за именување на членови на управни одбори се објавени јавно, додека пак 60 одговориле дека одлуките не се објавени.

Во однос на разрешување на членовите на управните одбори, во 53 јавни установи се донесени образложени одлуки за разрешување на членови на управни одбори, додека пак во 21 установи не се донесени образложени одлуки.

Бројот на седници на управните одбори на годишно ниво се движи од најмалку 2, до најмногу 17 седници. Вкупно годишно се одржани 428 седници на управните одбори во јавните установи од областа на културата кои доставиле податоци, што значи дека просечно годишно управните одбори одржуваат по 6 седници. Бројот на одлуки кои ги донесуваат управните одбори на годишно ниво се движи од 0¹⁵ до 35¹⁶ одлуки. Вкупниот број на одлуки на годишно ниво изнесува 755, што значи дека по седница се донесуваат во просек нешто помалку од 2 одлуки, што укажува на ниска ефикасност на работата на овие органи. Ваквата состојба со работата на управните одбори ја доведува во прашање нивната потреба, односно дали воопшто е потребно да постојат овие органи на управување.

Нема воедначен начин на плаќање на надоместоците на членовите на управните одбори, затоа што 4 јавни установи навеле дека членовите на управните одбори добиваат месечен паушал без оглед на бројот на седници, а 70 установи навеле дена надоместоците се исплаќаат по одржана седница.

Ниту износот на надоместокот на членовите на управните одбори не е ист, па така месечниот надоместок се движи од 600,00 денари до 12.600,00 денари, додека пак надоместокот по седница се движи од 500,00 денари до 4000,00 денари.

Претседателите на управните одбори по правило имаат за 300,00 денари повисок надоместок од членовите.

Инаку, управните одбори на јавните установи во областа на културата вообичаено носат одлуки за следните прашања:

- Донесување и измени на статутот;
- Согласност на Нацрт-годишната програма на установата,
- Усвојување на годишниот извештај за работата на установата,
- Давање на согласност на актот за организација на работата и систематизација на работните места на установата;
- Донесување на финансискиот план за работење на установата,
- Решавање на жалби против акти на директорот,
- Предлог за разрешување на директорот,
- Донесување на акти за аудиција и реаудиција и
- Други работи.

¹⁵ ЈОУ Дом за култура „Лазар Софијанов“ Кратово

¹⁶ НУ Природно-научен музеј

IV. НАОДИ

Врз основа на добиените податоци од страна на јавните установи од областа на културата, врз основа на податоците добиени преку нивните веб страни, како и преку анализа на законската регулатива може да се извлечат следниве заклучоци:

1. Јавните установи од областа на културата не го почитуваат Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер. Имено, од 105 јавни установи од областа на културата од кои беа побарани информации од јавен карактер за оваа анализа постапија 74 јавни установи (71%), додека пак 31 установа (29%), не постапија согласно Законот за слободен пристап по информации од јавен карактер. Сепак во споредба со останатите установи и институции опфатени со анализата, процентот на постапување по законот е поголем.
2. Законот не уредува мерит постапка за именување на директори. Всушност законот нема предвидено постапка за именување, единствено се утврдени услови за именување.
3. Законот дозволува секој профил на кадар да може биде именуван за директор на јавна културна установа, без оглед на видот на образованието, со тоа што како услов предвидува минимум пет години работен стаж во областа на културата или пет години работно искуство на работи или проекти во областа на културата врз основа на склучени договори за дело.
4. Покрај отсуството на мерит постапка за селекција на директори во јавните установи од областа на културата, голем е процентот на јавни установи во кои е именуван вршител на должност, што подразбира заобиколување на јавниот конкурс, отвореност и транспарентност на постапката и без исполнување на минималните законски услови за избор.
5. За ВД директори во јавните културни установи се именувани 5 лица со средно образование, односно лица кои не исполнуваат минимум законски услови.
6. Во јавните установи од областа на културата не постои голема диспропорција во однос на родовата застапеност.
7. Во споредба со другите области, транспарентноста и отчетноста е поголема, затоа што 68 установи имаат годишни планови за работа, што е и законска обврска. Идентична е бројката на директори кои имаат и годишни извештаи за работа.
8. Не се врши евалуација и оценување на работата на директорите, ниту пак има постапка за управување со ефектот од нивната работа.
9. 36 членови на управните одбори во јавните културни установи се со средно образование, 9 се со вишо образование. Ваквата состојба е резултат на фактот што Законот културата не содржи услови за членови на управни одбори.
10. Нема мерит постапка за селекција на членовите на управните одбори, односно истите се именуваат по пат на номинација од определени институции.
11. Нема унифицирани правила за висината и видот на надоместокот кој го добиваат членовите на управните одбори. Така, некои членови добиваат месечен пашал, додека пак други добиваат надоместок по одржана седница. Поради отсуството на правила кога може да се организира седница и колку точки минимум треба да има на дневен ред се

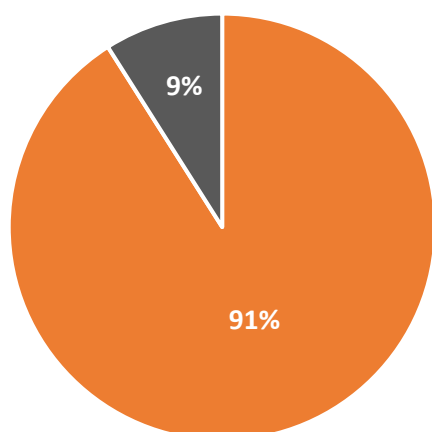
остава можност за злоупотреби заради добивање на поголем надоместок на членовите на управните одбори.

V. ПРЕПОРАКИ

Врз основа на добиените податоци и направената анализа, а заради надминување на воочените проблеми и недостатоци се препорачува следното:

1. Министерството за култура и единиците на локалната самоуправа како основачи на културните установи да преземат мерки и активности за унапредување на примената на Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер. Во таа насока се препорачува министерството да инсистира културните установи во рамките на своите редовни годишни извештаи да даваат отчет за постапувањето по барањата за слободен пристап до информации од јавен карактер и отчет за содржината на нивните веб страни и нивната усогласеност со овој закон.
2. Да се пристапи кон измени и дополнувања на Законот за културата со цел да се регулира мерит, фер и транспарентна постапка за именување на директори и да се преоценат и и подобро да се уредат условите за директори во културните установи, кои треба да соодветствуваат на надлежностите кои ќе ги извршуваат. Дополнително, треба да се ограничи можноста за именување на вршители на должност, да се регулира отчетноста на директорите преку доставување на задолжителни годишни извештаи за својата работа, да се подобри планирањето на работата преку подготовка на задолжителни годишни планови, како и да се уреди процедура за евалуација, оценка и управување со ефектот на директорите.
3. Со оглед на севкупната работа на управните одбори (број на седници, надлежности, профил на членови и сл.) да се преиспита потребата од постоење на истите.
4. Доколку се оцени дека има потреба да опстанат управните одбори, да се намали бројот на членови, да се утврдат јасни услови и критериуми кои ќе гарантираат стручност на членовите, да се воспостават унифицирани правила за висината и видот на надоместокот кој го добиваат членовите на управните одбори, да се уредат определени критериуми за одржување на седници на управните одбори.

4.4. ЈАВНИ УСТАНОВИ – СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА



■ Постапиле по ЗСПИЈК

■ Не постапиле по ЗСПИЈК

Графикон бр. 45 Преглед на постапувањето согласно ЗСПИЈК од страна на јавните установи за социјална заштита

Согласно Извештајот од Регистарот на вработените во јавниот сектор за 2021 година на Министерството за информатичко општество и администрација, во државата има 41 јавна установа од областа на социјалната заштита, а за потребите на оваа анализа до 35 од нив беа побарани информации од јавен карактер. По доставеното барање постапија 32 јавна установа од областа на социјалната заштита (91%), додека пак 3 установи (9%), не постапија согласно Законот за слободен пристап по информации од јавен карактер.

I. УПРАВУВАЧКА СТРУКТУРА

Управувачката структура на јавните установи од областа на социјалната заштита е уредена со Законот за социјална заштита¹⁷. Согласно овој закон, управувачката структура во јавните установи од областа на социјалната заштита ја сочинуваат:

- Директорот,
- Управниот одбор и
- Орган за надзор.

Раководен орган во јавните установи за социјална заштита е директорот. Законот за социјалната заштита содржи минимални услови за именување на директор кои опфаќаат:

- државјанство,
- неосудуваност,

¹⁷ <https://www.mtsp.gov.mk/zakoni.nspx>

- високо образование утврдено со статутот на установата во зависност од природата на дејноста на јавната установа,
- најмалку пет години работно искуство по дипломирањето,
- меѓународно признат сертификат или уверение за активно познавање на англискиот јазик не постар од пет години, и
- подготвена програма за раководење со установата.

Законот дава можност за именување и на вршители на должност од редот на стручните работници во јавната установа, најмногу за шест месеци со можност за продолжување за уште шест месеци.

Орган на управување на јавната установа за социјална заштита е управниот одбор.

Во јавната установа за вон-семејна социјална заштита управниот одбор е составен од 5 члена именувани од основачот од кои 2 членови се од редот на стручните работници во установата и 1 член е од редот на корисниците, односно нивните застапници/старатели, предложен од Советот на корисници и 2 членови се претставници на основачот.

Во центар за социјална работа управниот одбор го сочинуваат 5 члена, од кои 1 член вработен во општинската администрација кој врши работи од социјална заштита, предложен од советот на општината на чие подрачје е седиштето на центарот за социјална работа, 1 член е стручен работник од центарот за социјална работа, 1 член е од редот на корисниците, односно нивните застапници/старатели предложен од Советот на корисници и 2 членови се претставници на основачот.

Во центарот за социјални услуги основан како установа, управниот одбор го сочинуваат 3 члена, од кои 1 член е стручен работник вработен во установата, 1 член е од редот на корисниците, односно нивните застапници/старатели предложен од Советот на корисници и 1 член е претставник на основачот.

Членовите на управните одбори во установите за социјалната заштита треба да имаат соодветно образование и најмалку две години работно искуство по дипломирањето. Законот дозволува за член на управен одбор да биде со следниве профили на образование:

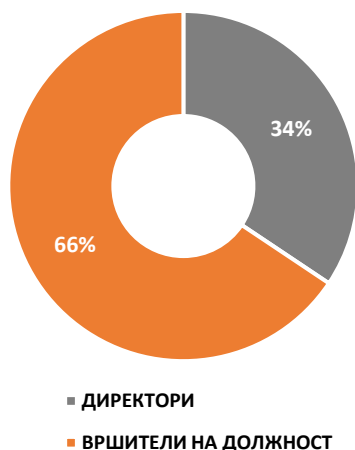
- високо образование (дипломиран социјален работник, правник, дипломиран по јавна администрација/јавен менаџмент, психолог, педагог, дефектолог/специјален едукатор и рехабилитатор, социолог, економист, андрагог, логопед, лекар, специјален педагог за превенција, ресоцијализација, здравствен работник, воспитувач, стручњак по родова проблематика, семејнолог),
- вишо образование (воспитувач, социјален работник, главна медицинска сестра, физиотерапевт, работен терапевт, статистичар, правник, економист, здравствен работник и други работници зависно од потребата на дејноста), и
- средно образование (воспитувач, медицинска сестра, физиотерапевт, инструктор, систем оператор за внес, статистичар, домаќин, лаборант, негувател, болничар здравствен работник, геронто-домаќин, социјален згрижувач за деца).

За вршење на внатрешна контрола на работењето на установите за социјална заштита основачот формира орган за надзор. Органот за надзор го сочинуваат 3 члена именувани од основачот. За членови на органот за надзор можат да бидат именувани лица кои немаат засновано работен однос во установата, имаат високо образование и поседуваат знаење и искуство од дејноста на установата. Членовите на Органот за надзор имаат право на месечен надоместок во висина од 1.000 денари.

II. РАКОВОДНО ЛИЦЕ НА ЈАВНАТА УСТАНОВА ОД ОБЛАСТА НА СОЦИЈАЛНАТА И ДЕТСКАТА ЗАШТИТА

Од 32 јавна установа за социјална заштита, 2 имаат заменици на директор¹⁸.

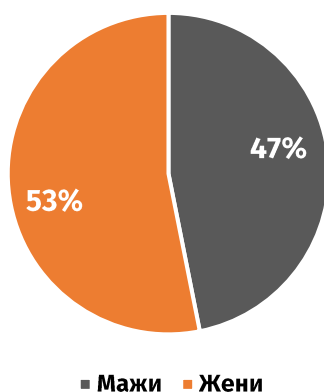
Во однос на начинот на именување на директорите состојбата е следна:



Графикон бр. 46 Преглед на начинот на именување на директорите на јавните социјални установи

Од вкупно 32 директор, 11 се именувани во законски пропишана постапка (34%), која не е мерит, додека 21 се именувани како вршители на должност (66%), со заобиколување и на минималните законски услови за селекција.

Во однос на застапеноста на мажи и жени на позиции на директорите во јавните установи од областа на социјалната заштита состојбата е следна:



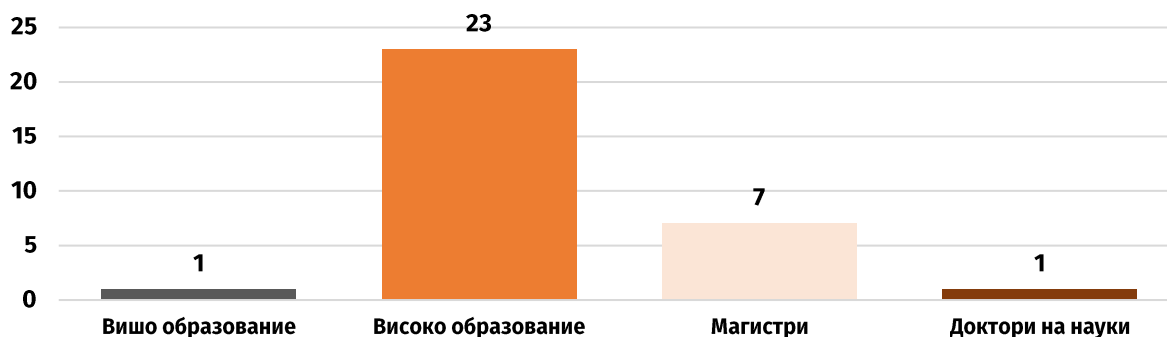
Графикон бр. 47 Преглед на застапеноста на мажи и жени на позициите на директорите на јавните установи за социјална заштита

15 директори и ВД директори се мажи (47%), додека пак во 17 јавни установи се именувани директорки и ВД директорки (53%). Мажи се и 2 заменици директори. Јавните установи се прв вид на институции опфатени во анализата во кои постои мала предност во застапеноста на жените во однос на мажите.

¹⁸ ЈУ МЦСР Валандово и ЈУ МЦСР Струмица

Податоците во однос на образованието пак ја покажуваат следната состојба:

Графикон бр. 48 Преглед на образовната структура на директорите на јавните социјални установи



За ВД директори во јавните установи за социјална заштита се именувани 1 лице со вишо образование (3%), 23 лица се со високо образование (71%), 7 се магистри (23%) и 1 е доктор на наука (3%).

Иако законот не предвидува такво нешто, во три јавни установи директорите склучиле менаџерски договори.

Склучување на менаџерски договори

ЈУ МЦСР Македонски Брод
ЈУ МЦСР Кичево и ЈУ МЦСР Крива Паланка

Менаџерските договори се уредени со член 54 од Законот за работните односи, согласно кој ако договор за вработување склучуваат деловните лица (менаџери), во договорот за вработување страните можат поинаку да ги уредат правата, обврските и одговорностите од работниот однос особено за: условите и ограничувањата на работниот однос на определено време, работното време, обезбедувањето на дневен и годишен одмор, плаќањето на работата и престанувањето на важноста на договорот за вработување. Во институциите на јавниот сектор раководните лица не се вработуваат согласно овој закон туку се избираат, именуваат или назначуваат. Оттука, проблематично е склучувањето на вакви договори по Законот за работните односи. Дополнително, не е јасно кој одлучува дали ќе се склучи или нема да се склучи менаџерски договор, кој од страна на јавната институција го склучува ваквиот договор и како е можно во ист тип на институции може да има раководни лица со и раководни лица без менаџерски договори.

Постапката за селекција на директорите во јавните установи за социјална заштита се состои само од административна селекција, односно проверка на исполнетоста на условите утврдени со закон.

Јавните огласи за директори во установите за социјална заштита се објавуваат во најмалку два дневни весници. За вршителите на должност не се објавуваат јавни огласи.

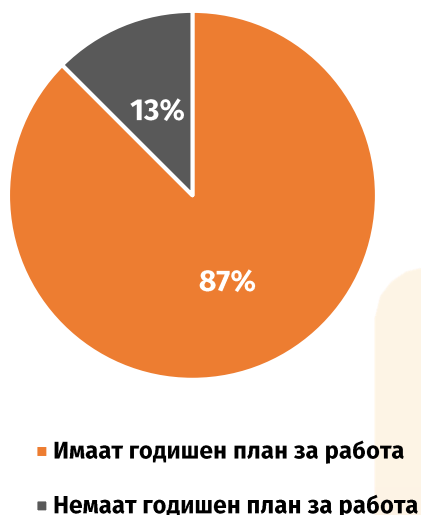
Во однос на објавување на одлуките за именување на директори, состојбата е следна:

Графикон бр. 49 Преглед на објавени одлуки за именување на директорите на јавните социјални установи



Од 32 одлуки за именување на директори и ВД директори на јавни установи за социјална заштита, ниту една не доставила податок за објавување на одлуките за именување.

Во однос на стратешките документи и отчетноста на јавните установи од областа на социјалната заштита состојбата е следна:



Графикон бр. 50 Преглед на годишните планови за работа на јавните социјални установи

28 јавни установи од областа на социјалната заштита подготвуваат и донесуваат годишни планови за работа (87%), а 4 установи немаат годишни планови за работа (13%). Во споредба со другите анализирани области, поголем е бројот на установи кои донесуваат годишни планови за работа.

Графикон бр. 51 Преглед на годишните извештаи за работа на јавните социјални установи



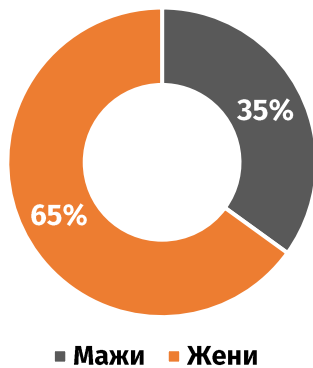
Во однос на отчетноста, 30 директори и ВД директори подготвуваат годишни извештаи за сработеното (94%), а само 2 директори немаат годишни извештаи (6%). Годишните извештаи се доставуваат до основачот (Министерството за труд и социјална политика за установите основани од Владата на РСМ, односно општината за локалните установи).

Платата на директорите и ВД директорите на јавните установи од областа на социјалната заштита се движи од 35.513,00 денари во нето износ до 50.372,00 денари. Од добиените податоци може да се забележи голема разноликост на платите на директорите и ВД директорите.

Само три установи навеле дека се оценува работата на директорот. Инаку, законот нема пропишано процедура за оценување на работата на директорите, ниту последици за лошата работа.

I. ОРГАНИ НА УПРАВУВАЊЕ

Во 32 јавни установи за социјална заштита кои имаат доставено податоци за управните одбори вкупно се именувани 143 лица. Во однос на застапеноста на мажи и жени во органите на управување на јавните установи за социјална заштита состојбата е следна:



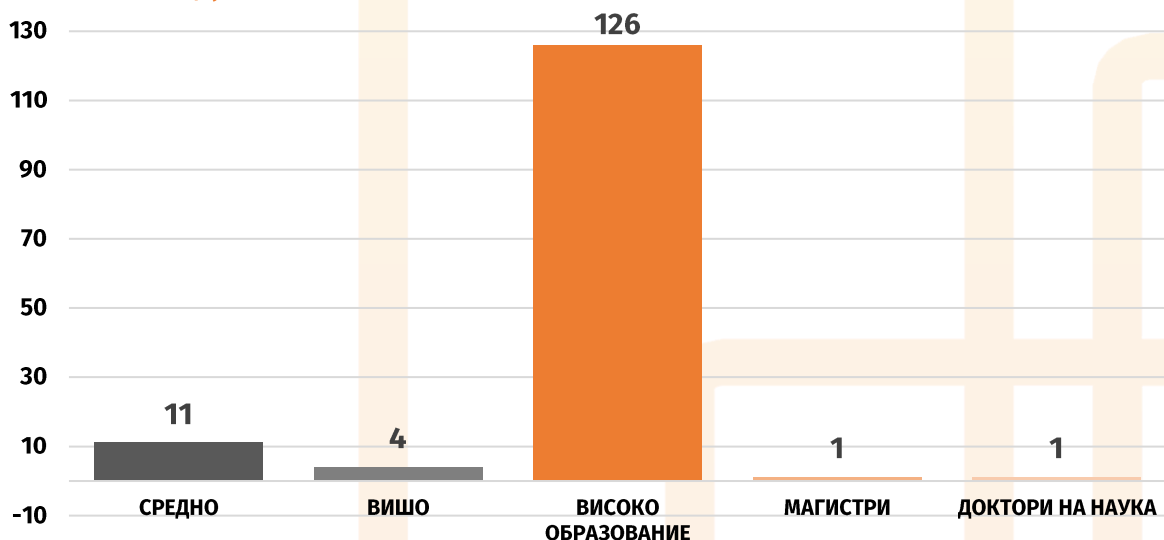
Графикон бр. 52 Преглед на половата структура на органите на управување на јавните социјални установи

Бројот на мажи членови на управните одбори изнесува 50 (35%), додека пак бројот на жени е 93 (65%). Овој процент всушност ја одразува и состојбата со застапеноста на мажите и жените во областа на социјалната заштита генерално, која е позната и како една од „женските професии“ од сите анализирани области, само во областа на социјалната заштита и кај директорите и кај членовите на управните одбори жените се застапени во поголем број отколку мажите. Важно е да се напомене дека во областа на социјалната заштита

платите на директорите, како и надоместоците на управните одбори се меѓу најниските во целиот јавен сектор.

Во однос на степенот на образование на членовите на органите на управување состојбата е следна:

Графикон бр. 53 Преглед на образовната структура на органите на управување на јавните установи за социјална заштита



Како што може да се забележи, 11 членови на управни одбори се со средно образование, 4 се со вишо образование, 126 членови на управните одбори имаат високо образование, 1 е магистар и

1 е доктор на науки. Во овој случај законот дозволува за член на управен одбор да се именува лице со средно и вишо образование.

Освен отсуство на прецизни услови, законот не уредува никаква постапка за селекција на членовите на управните одбори.

Од вкупно 32 јавна установа за социјална заштита, 22 одговориле дека одлуките за именување на членови на управни одбори се објавени јавно, додека пак 10 одговориле дека одлуките не се објавени.

Во однос на разрешување на управните одбори, во 11 јавни установи се донесени образложени одлуки за разрешување на членови на управни одбори, додека пак во 21 установи не се донесени образложени одлуки.

Бројот на седници на управните одбори на годишно ниво се движи од најмалку 2, до најмногу 17 седници. Просечно годишно се одржуваат вкупно 120 седници на управните одбори во јавните установи од областа на социјалната заштита кои доставиле податоци, што значи дека просечно годишно управните одбори одржуваат по 4 седници. Просечниот број на одлуки кои ги донесуваат управните одбори на годишно ниво се движи од 2 до 50. Вкупниот број на одлуки на годишно ниво изнесува 454, што значи дека по седница се донесуваат во просек по четири одлуки. Како што може да се види ниту управните одбори во јавните установи од областа на социјалната заштита не се особено ефикасни, па оттука треба да се разгледа можноста од нивно ревидирање.

Нема воедначен начин на плаќање на надоместоците на членовите на управните одбори, затоа што 11 јавни установи навеле дека членовите на управните одбори добиваат месечен паушал без оглед на бројот на седници, а 20 установи навеле дена надоместоците се исплаќаат по одржана седница.

Ниту износот на надоместокот на членовите на управните одбори е идентичен и изнесува 1.000,00 денари. Претседателите на управните одбори имаат идентичен надоместок како и членовите.

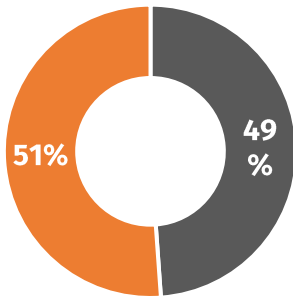
Инаку управните одбори на јавните установи во областа на социјалната заштита вообичаено носат одлуки за следните прашања:

- Донесување и измени на статутот;
- Донесување акт за внатрешна организација и систематизација на работните места,
- Донесување годишна програма за работа,
- Усвојување на извештај за работа на јавната установа,
- Утврдува финансиски план
- Усвојување на годишната сметка,
- Распишување јавен оглас за избор на директор и
- Други прашања.

Самите одлуки кои ги носат управните одбори исто така укажуваат на потребата од рedefинирање на нивниот статус, затоа што севкупната надлежност се сведува на верификација на акти и одлуки во установите, без некои суштински надлежности.

II. ОРГАНИ ЗА НАДЗОР

Во 32 јавна установа за социјална заштита која има доставено податоци во надзорните органи, вкупно се именувани 89 лица. Во однос на застапеноста на мажите и жените во надзорните одбори на институциите од областа на социјалната заштита состојбата е следна:



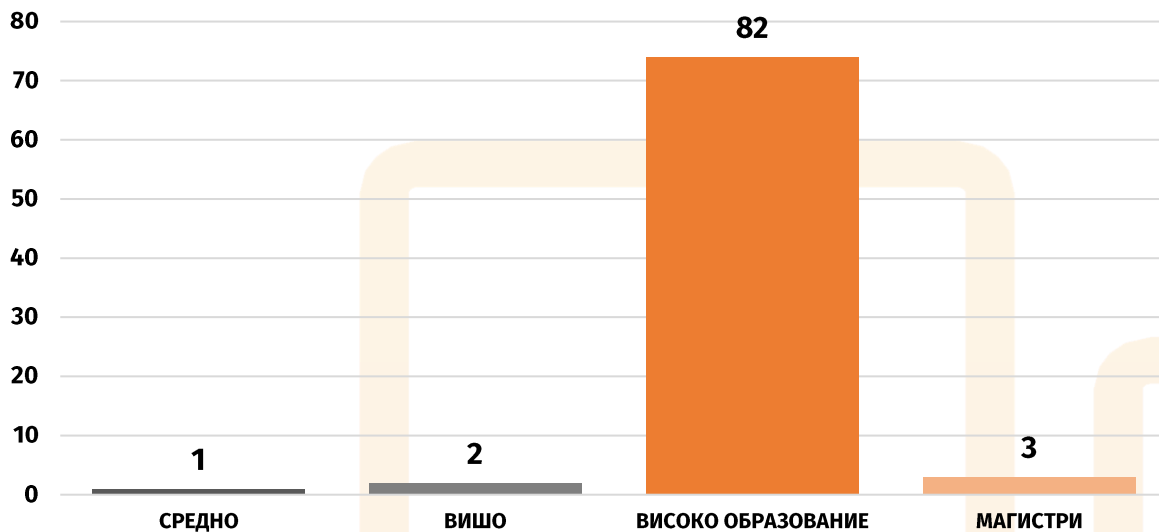
■ Мажи ■ Жени

Графикон бр. 54 Преглед на застапеноста на мажите и жените во органите на управување на јавните установи за социјална заштита

Бројот на мажи членови на надзорните органи изнесува 43 (49%), додека пак бројот на жени е 45 (51%), што укажува на задоволителен родов баланс.

Во однос на степенот на образование на членовите на органите за надзор состојбата е следна:

Графикон бр. 55 Преглед на образовната структура на органите на управување на јавните социјални установи



Како што може да се види 1 член на надзорен одбор е со средно образование, 2 се со вишо образование, 82 член имаат високо образование и 3 се магистри. Ако се има предвид фактот дека согласно законот за членови на органот за надзор можат да бидат именувани лица кои немаат засновано работен однос во установата, имаат високо образование и поседуваат знаење и искуство од дејноста на установата, именувањето на овие лица со средно и вишо образование е незаконско. Ако пак се земе предвид фактот дека органот за надзор треба да ја контролира работата на установата, тогаш треба да се преиспита дали воопшто и овие услови во законот се доволни.

Освен отсуство на прецизни услови, законот не уредува никаква постапка за селекција на членовите на надзорните органи кои треба да вршат контрола на работата на установата, за што треба да имаат соодветни компетенции и квалификации.

Од вкупно 32 јавна установа за социјална заштита, 22 одговориле дека одлуките за именување на членови на надзорните органи се објавени јавно, додека пак 10 одговориле дека одлуките не се објавени.

Во однос на разрешување на членовите на надзорните органи, во 12 јавни установи се донесени образложени одлуки за разрешување на членови на управни одбори, додека пак во 20 установи не се донесени образложени одлуки.

Бројот на седници на надзорните органи на годишно ниво се движи од ниту една седница¹⁹, до најмногу 4 седници. Просечно годишно се одржуваат вкупно 41 седници на органите за надзор во јавните установи од областа на социјалната заштита кои доставиле податоци, што значи дека просечно годишно надзорните органи одржуваат по 1,3 седници по установа. Просечниот број на одлуки кои ги донесуваат надзорните органи на годишно ниво се движи од ниту една²⁰ до 10. Вкупниот број на одлуки на годишно ниво изнесува 65, што значи дека по седница се донесуваат во просек по 1,5 одлуки. Од добиените податоци може да се заклучи дека има органи за надзор кои имаат одржано седници, но немаат донесено ниту една одлука.

Нема воедначен начин на плаќање на надоместоците на членовите на органите за надзор, затоа што 11 јавни установи навеле дека членовите на органите за надзор добиваат месечен паушал без оглед на бројот на седници, а 20 установи навеле дена надоместоците се исплаќаат по одржана седница. При тоа 3 од 5 органи за надзор кои одржувале седници, а не донесувале одлуки добиваат надомест по седница, а 1 дури има одржано 4 седници без ниту една одлука²¹.

Ниту износот на надоместокот на членовите и претседателите на органите за надзор е идентичен и изнесува 1.000,00 денари.

Органот за надзор е надлежен за:

- контрола на материјално-финансиското работењето на установата и
- користењето и располагањето на средствата на установата.

Податоците околу функционирањето и надлежностите укажуваат на потребата од редефинирање на статусот на органите за надзор, односно да се направат измени во насока истите да станат функционални или да се укинат.

III. НАОДИ

Врз основа на добиените податоци од страна на јавните установи од областа на социјалната заштита, врз основа на податоците добиени преку нивните веб страни, како и преку анализа на законската регулатива може да се извлечат следниве заклучоци:

1. Јавните установи од областа на социјалната заштита не го почитуваат во целост Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер, иако во голем број постапија по барањата. Имено од 35 установи, 32 одговорија по барањата за слободен пристап до информации од јавен карактер, а 3 воопшто не постапија. Сепак во споредба со останатите установи и институции опфатени со анализата, процентот на постапување по законот е поголем.

¹⁹ ЈУ МЦСР Охрид и ЈУ МЦСР Берово

²⁰ ЈУ МЦСР Охрид, ЈУ МЦСР Берово, ЈУ МЦСР Куманово, ЈУ МЦСР Крушево и ЈУ МЦСР Свети Николе

²¹ ЈУ МЦСР Крушево

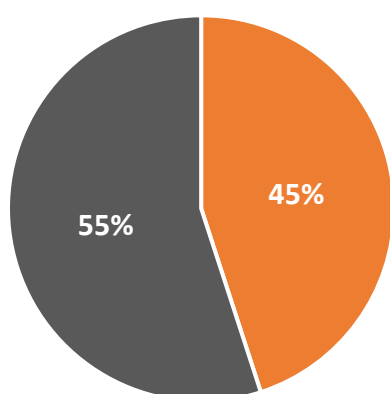
2. Законот не уредува мерит постапка за именување на директори. Всушност законот нема предвидено постапка за именување, единствено се утврдени услови за именување.
3. Од вкупно 32 директор, 11 се именувани по јавен конкурс, додека 21 се именувани како вршители на должност. Ова подразбира заобиколување на и онака минималните законски услови и процедури за селекција на директори.
4. За ВД директори во јавните установи за социјална заштита се именувани 1 лице со вишо образование, 23 лица се со високо образование, 7 се магистри и 1 е доктор на наука.
5. Јавните установи се прв вид на институции опфатени во анализата во кои постои мала предност во застапеноста на жените во однос на мажите и на директорските места, но и како членови на органите на управување..
6. Иако законот не предвидува такво нешто, во 3 јавни установи директорите склучиле менаџерски договори.
7. 28 јавни установи од областа на социјалната заштита имаат години планови за работа, додека 4 немаат годишен план.
8. 30 јавни установи од областа на социјалната заштита подготвуваат и до основачот доставуваат годишен извештај за својата работа, а само две не даваат отчет за својата работа.
9. Не се врши евалуација и оценување на работата на директорите, ниту пак има постапка за управување со ефектот од нивната работа.
10. Во јавните установи од областа на социјалната заштита именувани се 11 членови на управните одбори со средно образование и 4 со вишо образование. Во овој случај законот дозволува за член на управен одбор да се именува лице со средно и повеќе образование.
11. Нема мерит постапка за селекција на членовите на управните одбори, односно истите се именуваат по пат на номинација од определени институции.
12. Управните одбори во јавните установи од областа на социјалната заштита не се особено ефикасни во својата работа.
13. Нема воедначен начин на плаќање на надоместоците на членовите на управните одбори, односно 11 јавни установи навеле дека членовите на управните одбори добиваат месечен паушал без оглед на бројот на седници, а 21 установи навеле дека надоместоците се исплаќаат по одржана седница.
14. Нема мерит постапка за именување на членовите во органите на надзор, а законските услови за некој да биде именуван за член на надзорен орган не соодветствуваат на надлежностите на овие органи.
15. Надзорните органи воопшто не се ефикасни во својата работа, затоа што мал е бројот на седници кои ги имаат како и материјали кои ги разгледуваат. При тоа има одбори кои што воопшто не се состануваат, а има и такви кои се состануваат но не носат никакви одлуки.

IV. ПРЕПОРАКИ

Врз основа на добиените податоци и направената анализа, а заради надминување на воочените проблеми и недостатоци се препорачува следното:

1. Министерството за труд и социјална политика и единиците на локалната самоуправа како основачи на јавните установи за социјална заштита да преземат мерки и активности за унапредување на примената на Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер.
2. Да се пристапи кон измени и дополнувања на Законот за социјална заштита а со цел да се регулира мерит, фер и транспарентна постапка за именување на директори и да се преоценат и подобро се уредат условите за директори, кои треба да соодветствуваат на надлежностите кои ќе ги извршуваат. Дополнително треба подобро да се ограничи можноста за именување на вршители на должност, да се регулира отчетноста на директорите преку доставување на доставување на задолжителни годишни извештаи за својата работа, да се подобри планирањето на работата преку подготовка на задолжителни годишни планови, како и да се уреди процедура за евалуација, оценка и управување со ефектот на директорите.
3. Со оглед на севкупната работа на управните одбори и органите за надзор (број на седници, надлежности, профил на членови и сл.) да се преиспита потребата постоење на истите.
4. Доколку се оцени дека има потреба да опстанат управните одбори и органите за надзор, да се утврдат јасни критериуми кои ќе гарантираат стручност на членовите, мерит постапка за избор, односно именување, да се уредат определени критериуми за одржување на седници на управните одбори, односно истите да се направат целосно функционални.

4.5. КАЗНЕНО-ПОПРАВНИ УСТАНОВИ



Графикон бр. 56 Преглед на образовната структура на органите на управување на јавните социјални установи

Согласно Извештајот од Регистарот на вработените во јавниот сектор за 2021 година на Министерството за информатичко општество и администрација, во државата има 11 казнено поправни установи, и од сите нив беа побарани информации од јавен карактер за потребите на оваа анализа. По доставеното барање постапија 5 установи (45%), додека пак 6 установи (55%), не постапија согласно Законот за слободен пристап по информации од јавен карактер.

- Постапиле по ЗСПИЈК
- Не постапиле по ЗСПИЈК

I. УПРАВУВАЧКА СТРУКТУРА

Управувачката структура на казнено поправните установи е уредена со Законот за извршување на санкциите²². Согласно овој закон, управувачката структура во казнено поправните установи ја сочинуваат директорите и замениците директори.

Директорот на установата и неговиот заменик ги именува и разрешува Владата на Република Северна Македонија на предлог на директорот на Управата за извршување на санкциите, која е орган во состав на Министерството за правда. Директор на казнено-поправна и воспитно-поправна установа и негов заменик се избира по пат на јавен оглас кој треба да биде објавен во најмалку три дневни весници.

За директор на установата и негов заменик може да биде именувано лице кое ги исполнува следните општи и дополнителни услови:

- да е државјанин на Република Македонија;
- активно да го владее македонскиот јазик;

²² <https://www.pravda.gov.mk/Upload/Documents/ЗИС19.pdf>

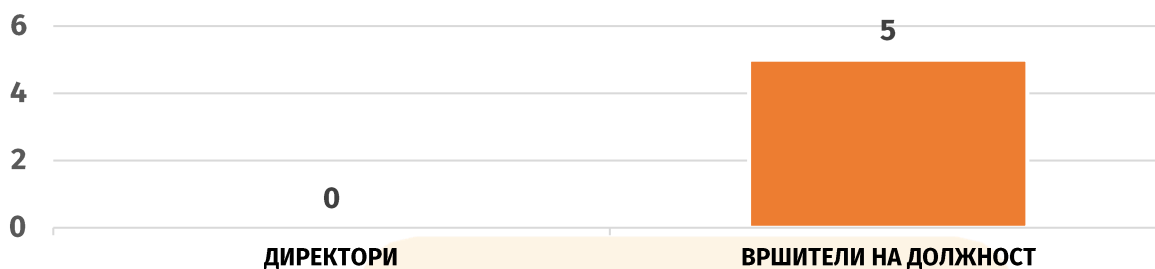
- да е работоспособен и да има општа здравствена способност;
- во моментот на именувањето со правосилна судска пресуда не му е изречена казна или прекршочна санкција забрана за вршење на професија, дејност или должност;
- има стекнати најмалку 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен;
- да има најмалку седум години работно искуство, од кои четири години во областа на извршувањето на санкциите или сродни работи, и
- познавање на еден од трите најчесто користени јазици на Европската Унија (англиски, француски, германски јазик) кое се докажува со сертификат од надлежна институција.

Законот не уредува мерит и компетитивна постапка за именување на директорите на казнено поправните установи, што значи дека истите се именуваат политички.

II. РАКОВОДНИ ЛИЦА ВО КАЗНЕНО ПОПРАВНИТЕ УСТАНОВИ

Во однос на начинот на именување на директорите состојбата е следна:

Графикон бр. 57 Преглед на начинот на именување на раководните лица во казнено поправните установи



Сите 5 раководни лица во казнено поправните установи се именувани како вршители на должност (100%), иако Законот за извршување на санкциите воопшто не допушта именување на вршители на должност. Дополнително, во три од петте казнено поправни установи кои доставија податоци се именувани заменици на директорите.

Во однос на застапеноста на мажи и жени на позициите на директорите и замениците директори во казнено поправните установи состојбата е следна:

Графикон бр. 58 Преглед на застапеноста на мажи и жени на раководните позиции во казнено поправните установи



Од 5 ВД директори, сите се мажи (100%), додека пак заменик директорските позиции се пополнети со 2 мажи (66,6) и 1 жена (33,4%). Ова укажува дека казнено поправните установи генерално се сметаат за област или дејност во која претежно се ангажираат мажи.

Податоците во однос на образованието пак ја покажуваат следната состојба:

Графикон бр. 59 Преглед на образовната структура на раководните лица во казнено поправните установи



4 ВД директори се со високо образование, а 1 е магистер. Сите 3 заменици директори се со високо образование.

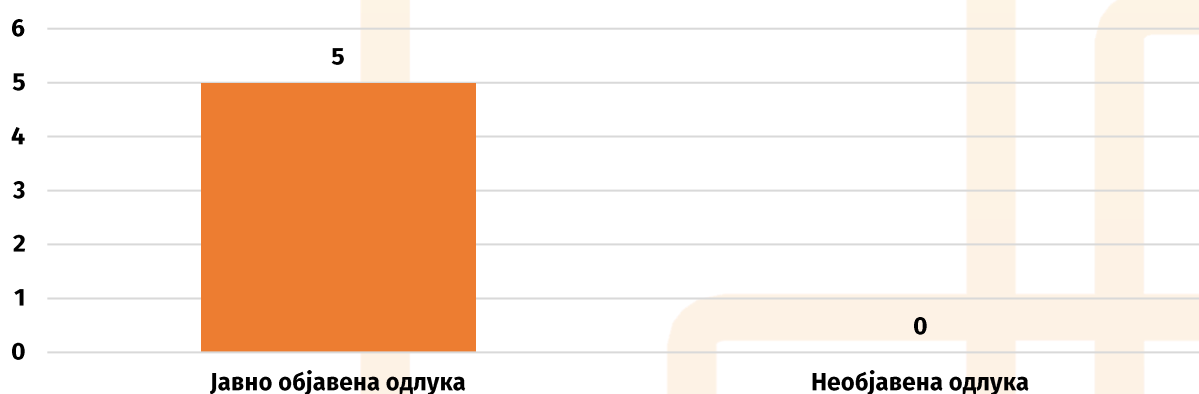
ВД директорите и замениците директори во казнено поправните установи немаат менаџерски договори.

Постапката за селекција на директорите и замениците директори во казнено поправните установи се состои само од административна селекција, односно проверка на исполнетоста на условите утврдени со закон. Но, во состојба во која сите позиции се пополнети со вршители на должност, отсуствува и оваа постапка за проверка на минималните законски услови.

Јавните огласи за директори во казнено поправните установи треба да се објавуваат во три дневни весници. За вршителите на должност не се објавуваат јавни огласи.

Во однос на објавување на одлуките за именување на директори, состојбата е следна:

Графикон бр. 60 Преглед на одлуките за именување на раководните лица во казнено поправните установи



Сите пет одлуки за именување на ВД директори на казнено поправните установи се јавно објавени во „Службен весник на Република Северна Македонија“ (100%).

Во однос на донесување на образложени одлуки за разрешување на раководните лица, согласно добиените податоци состојбата е следна:

Графикон бр. 61 Преглед на образложените одлуки за разрешување на раководните лица во казнено поправните установи



Од вкупно 5 установи, 3 одговориле дека се донесуваат образложени одлуки за разрешување на директорите (60%), додека пак 2 одговориле дека не се донесуваат образложени одлуки за разрешување на директорите (40%).

Во однос на стратешките документи и отчетноста на директорите на казнено поправните установи состојбата е следна:



Графикон бр. 62 Преглед на годишните планови за работа во казнено поправните установи

Од вкупно 5 казнено-поправни јавни установи, 2 имаат годишни планови за работа (40%), додека 3 установи немаат годишни планови (60%).



Графикон бр. 63 Преглед на годишните извештаи за работа во казнено поправните установи

Идентична е состојбата и со извештаите, односно од вкупно 5 установи, 2 имаат годишни извештаи за работа (40%), додека 3 немаат извештаи (60%).

Платата на ВД директорите на казнено поправните установи се движи од 53.169,00 денари, во нето износ до 57.443.00 денари. Од добиените податоци може да се забележи платите на ВД директорите во казнено поправните установи се приближно исти, а малото отстапување може да е резултат на додатокот на плата за стаж.

Директорите не се оценуваат за својата работа, ниту пак има мерки за добар и лош ефект.

III. ОРГАНИ НА УПРАВУВАЊЕ

Казнено поправните установи немаат органи на управување

IV. НАОДИ

Врз основа на добиените податоци од страна на казнено поправните установи, врз основа на податоците добиени преку нивните веб страни, како и преку анализа на законската регулатива може да се извлечат следниве заклучоци:

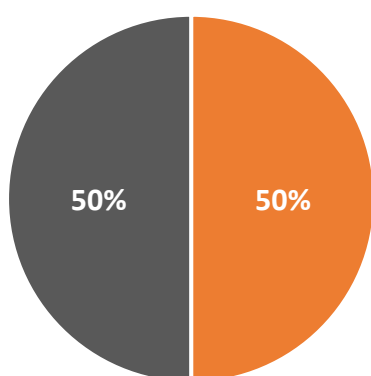
1. Казнено поправните установи не го почитуваат Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер. Имено од 11 јавни установи од кои беа побарани информации од јавен карактер за оваа анализа постапија 5 јавни установи (40%), додека пак 6 установа (60%), не постапија согласно Законот за слободен пристап по информации од јавен карактер. При тоа и самиот квалитет и комплетноста на доставените податоци не беше на соодветно ниво.
2. Законот не уредува мерит постапка за именување на директори. Всушност законот нема предвидено постапка за именување, единствено се утврдени услови за именување на директорите и замениците директори.
3. Сите 5 директори во казнено поправните установи се именувани како вршители на должност (100%), што подразбира заобиколување на јавниот конкурс, отвореност и транспарентност на постапката и без исполнување на никакви услови.
4. Во казнено поправните установи се именуваат заменици директори, при што од 5 установи кои доставија податоци, во 3 се именувани заменици.
5. Податоците укажуваат дека не оваа област се смета за „машка“ професија. На сите директорски позиции се поставени ВД директори мажи (100%), додека пак од 3 заменици, именувани се 2 мажи и 1 жена.
6. Транспарентноста и отчетноста се на ниско ниво, затоа што само 2 установи имаат годишни планови за работа и подготвуваат и доставуваат годишни извештаи (40%) додека 3 немаат планови ниту извештаи (60%).
7. Не се врши евалуација и оценување на работата на директорите, ниту пак има постапка за управување со ефектот од нивната работа.

v. ПРЕПОРАКИ

Врз основа на добиените податоци и направената анализа, а заради надминување на воочените проблеми и недостатоци се препорачува следното:

- 1.** Управата за извршување на санкции да преземе мерки и активности за унапредување на примената на Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер. Во таа насока, се препорачува Управата да бара од казнено поправните установи во рамките на своите редовни годишни извештаи да даваат отчет за постапувањето по барањата за слободен пристап до информации од јавен карактер и отчет за содржината на нивните веб страни и нивната усогласеност со овој закон.
- 2.** Да се пристапи кон измени и дополнувања на Законот за извршувањето на санкциите со цел да се регулира мерит, фер и транспарентна постапка за именување на директори и да се преоценат и подобро да се уредат условите за директори во казнено поправните установи, кои треба да соодветствуваат на надлежностите кои ќе ги извршуваат. Дополнително, треба да се ограничи можноста за именување на вршители на должност, да се регулира отчетноста на директорите преку доставување на задолжителни годишни извештаи за својата работа кои ќе содржат статистички податоци во однос на планираните и реализираните активности, буџетските расходи, вработувањата и други релевантни показатели, да се подобри планирањето на работата преку подготовка на задолжителни годишни планови, како и да се уреди процедура за евалуација, оцена и управување со ефектот на директорите.
- 3.** Да се преоцени потребата од заменици директори, а доколку евентуално се опстои на ставот дека нивното постоење е неопходно, тогаш да се регулираат сите аспекти во однос на именувањето, работата, отчетноста и се останато, исто како и за директорите.

4.6. ЈАВНИ УСТАНОВИ – ОБРАЗОВАНИЕ



- Постапиле по ЗСПИЈК
- Не постапиле по ЗСПИЈК

нив (сите државни ученички и студентски домови) беа побарани информации од јавен карактер за потребите на оваа анализа. По доставеното барање постапија 5 јавни установи од областа на образованието (50%), додека пак 5 установи (50%), не постапија согласно Законот за слободен пристап по информации од јавен карактер.

Графикон бр. 64 Преглед на постапувањето согласно ЗСПИЈК од страна на јавните образовни установи

Со оваа анализа се опфатени ученичките и студентските домови како јавни установи од областа на образованието кои имаат сложена внатрешна структура на менаџирање, која работи со надоместоци. Основните и средните училишта не се опфатени со оваа анализа се затоа што училишните одбори функционираат на принцип на репрезентативност, а при тоа членовите не добиваат надоместок за работата.

Согласно Извештајот од Регистарот на вработените во јавниот сектор за 2021 година на Министерството за информатичко општество и администрација, во државата има 16 ученички и студентски домови, од кои 10 државни и 6 локални. Од 10 од

I. УПРАВУВАЧКА СТРУКТУРА

Управувачката структура на ученичките и студентските домови како јавни установи од областа на образованието е уредена со Законот за ученичкиот стандард и Законот за студентскиот стандард²³. Согласно овие два закони, управувачката структура во јавните установи од областа на образованието надлежни за сместување на ученици и студенти ја сочинуваат:

- Директорот и
- Управниот одбор.

²³ <https://mon.gov.mk/page/?id=2055>

Согласно со Законот за ученичкиот стандард, директорот е раководен орган на ученичкиот дом и е одговорен за законитоста во работата и за материјално-финансиското работење на домот. За директор на јавен ученички дом се избира лице кое:

- Ги исполнува општите услови од Законот за работните односи,
- Ги исполнува условите за воспитувач и стручен соработник во воспитно-образовната работа,
- Има високо образование и најмалку пет години работно искуство во установа за воспитно-образовна работа верифицирана од министерството,
- Има положен испит за директор за основно или јавно средно училиште,
- Со правосилна судска пресуда да не му е изречена казна или прекршочна санкција забрана за вршење на професија, дејност или должност, и
- Поседува меѓународно признат сертификат или уверение за активно познавање на англискиот јазик не постар од пет години.

По исклучок, доколку нема пријавено кандидат со положен испит за директор, за директор може да биде избрано и лице кое не положило испит за директор, но е должно истиот да го положи во рок од една година од денот на изборот за директор. Законот за ученичкиот стандард дозволува именување на вршител на должноста на директор од редот на вработените во ученичкиот дом кој ги исполнува условите за директор, кога е разрешен директорот до именувањето на нов директор, но не подолго од шест месеца од денот на неговото именување.

Согласно Законот за студентскиот стандард, директорот е раководен орган на студентскиот дом и е одговорен за законитоста во работата и за материјално-финансиското работење на студентскиот дом. За директор на државен студентски дом може да биде избрано лице кое:

- Има државјанство,
- Не му е изречена казна или прекршочна санкција забрана за вршење на професија, дејност или должност,
- Има високо образование,
- Има минимум пет години работно искуство и
- Поседува еден меѓународно признат сертификат или уверение за активно познавање на англискиот јазик не постар од пет години.

Законот за студентски стандард исто така, дозволува именување на вршител на должноста на директор од редот на вработените во ученичкиот дом кој ги исполнува условите за директор, кога е разрешен директорот до именувањето на нов директор, но не подолго од шест месеца од денот на неговото именување.

Орган на управување во јавниот ученички дом е управниот одбор. Управниот одбор во јавните ученички домови е составен од седум члена, и тоа:

- двајца претставници од воспитувачите и стручните соработници,
- еден претставник од родителите, односно старателите на учениците,
- тројца претставници од основачот и
- еден претставник од министерството.

Претставниците од родителите, односно старателите на учениците, од основачот и од министерството не можат да бидат именувани од редот на вработените во јавниот ученички дом. Претставниците од родителите, односно старателите на учениците ги именува и разрешува советот на родителите, претставниците на воспитувачите и стручните соработници ги именува и разрешува советот на воспитувачите, а претставниците од министерството ги именува и разрешува министерот.

Орган на управување во државниот студентски дом е управниот одбор. Управниот одбор на државниот студентски дом е составен од седум члена, и тоа:

- тројца претставници од основачот,
- двајца од редот на вработените во студентскиот дом,
- еден претставник од редот на студентите, станари во државен студентски дом и

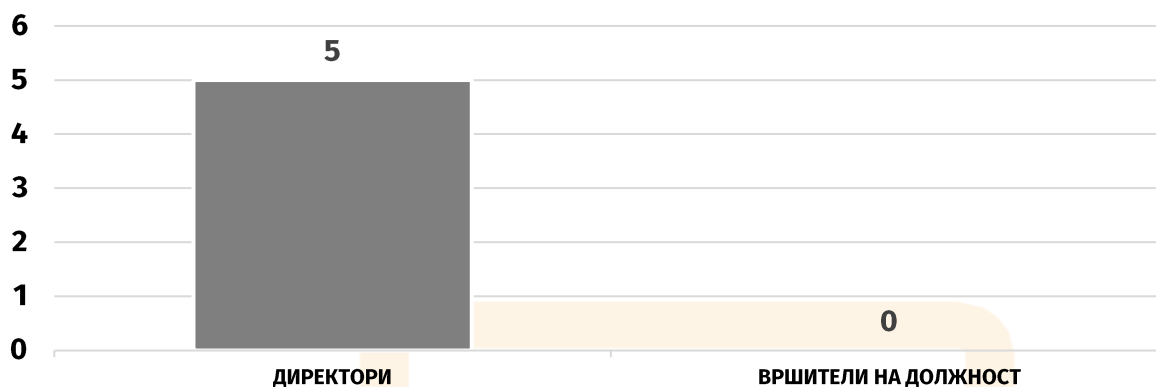
- еден претставник од универзитетот каде што студентскиот дом е придружна членка.

Членовите се именуваат врз основа на врз принципите на стручност и компетентност. Членовите на Управниот одбор кои се претставниците од основачот не можат да бидат именувани од редот на вработените во државниот студентски дом. Претставниците на основачот за државните студентски домови ги именува и разрешува Владата. Претставниците на вработените, еден претставник од редот на студентите, станари во државен студентски дом и еден претставник на универзитетот се избираат и разрешуваат на начин утврден со статутите на студентските домови и универзитетите. Претставникот од редот на студентите, станари во државен студентски дом го номинира советот на станари при Државен студентски дом.

II . РАКОВОДНИ ЛИЦА НА ЈАВНИТЕ ОБРАЗОВНИ УСТАНОВИ (УЧЕНИЧКИ И СТУДЕНТСКИ ДОМОВИ)

Во однос на начинот на именување на директорите состојбата е следна:

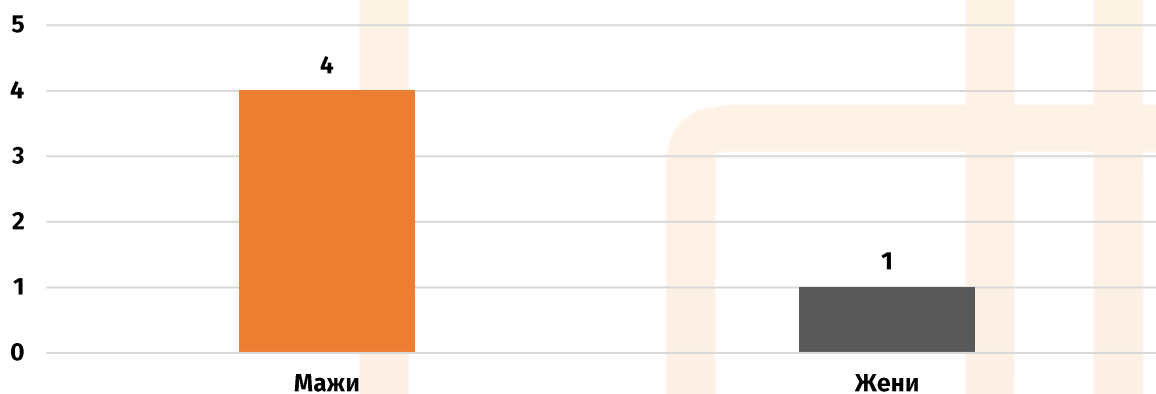
Графикон бр. 65 Преглед на начинот на именување на раководните лица во јавните образовни установи



Сите 5 директори се именувани во законска постапка, односно во моментот нема ниту еден вршител на должност.

Во однос на застапеноста на мажите и жените на позициите на директори во јавните здравствени установи состојбата е следна:

Графикон бр. 66 Преглед на застапеноста на мажи и жени на позициите на раководни лица во јавните образовни установи



Од 5 директори, 4 се мажи (80%), односно во моментот е именувана само 1 директорка (20%). Ова укажува дека и кај јавните образовни установи за сместување на ученици и студенти постои голем родов јаз помеѓу мажите и жените и нивниот пристап до раководните позиции.

Податоците во однос на образованието пак ја покажуваат следната состојба:

Графикон бр. 67 Преглед на образовната структура на раководните лица во јавните образовни установи



Иако во законот како еден од условите за именување на директор како на ученички, така и на студентски дом е утврдено високото образование, во моментот има 1 директор кој е со средно образование²⁴, додека од останатите 4 директори, 2 се со високо образование, а 2 се магистри.

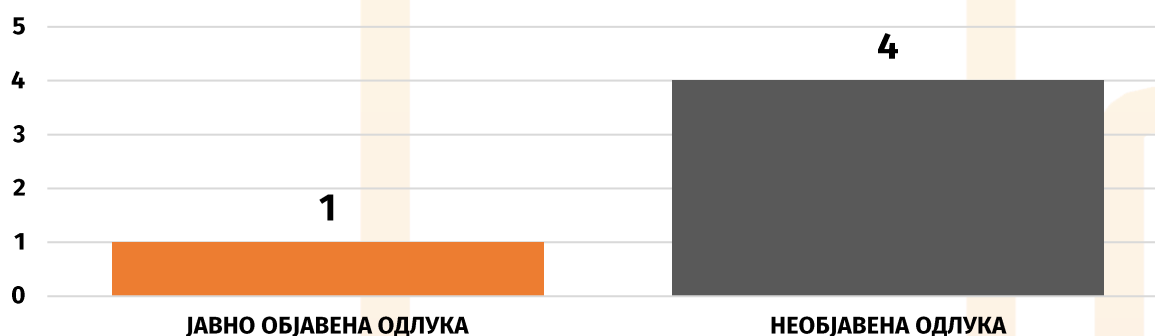
Ниту еден од постојните директори нема менаџерски договори, а тоа не го дозволуваат ниту законите.

Постапката за селекција на директорите во образовните установи предмет на оваа анализа се состои само од административна селекција, односно проверка на исполнетоста на условите утврдени со закон.

Јавните огласи за директори се објавуваат во три дневни весници. За вршителите на должност не се објавуваат јавни огласи.

Во однос на објавување на одлуките за именување на директори, состојбата е следна:

Графикон бр. 68 Преглед на објавените одлуки за избор на раководните лица во јавните образовни установи



Од 5 одлуки за именување на директори, 4 не се објавени (80%), додека само 1 одлука е објавена (20%).

²⁴ Државен студентски дом Томе Стефановски Сениќ

Во однос на донесување на образложени одлуки за разрешување на раководните лица, согласно добиените податоци состојбата е следна:

Графикон бр. 69 Преглед на образложените одлуки за разрешување на раководните лица во јавните образовни установи



Од вкупно 5 установи, 4 одговориле дека се донесуваат образложени одлуки за разрешување на директорите (80%), додека пак 1 навела дека не се донесуваат образложени одлуки за разрешување на директорите (20%).

Во однос на стратешките документи и отчетноста на директорите на јавните установи од областа на образованието состојбата е следна:

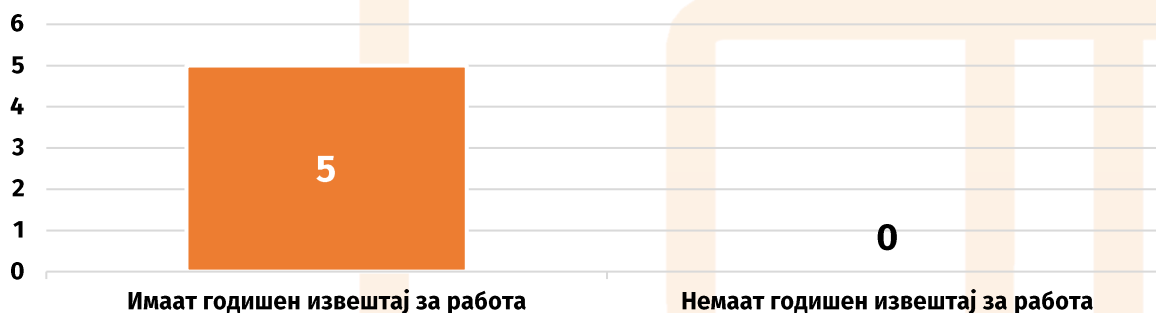
Графикон бр. 70 Преглед на годишните планови за работа во јавните образовни установи



Од вкупно 5 установи, само 1 нема годишен план за работа (20%), додека останатите 4 имаат годишни планови за работа (80%).

Во однос на годишните извештаи за работа, состојбата е подобра, односно сите 5 установи изготвуваат и доставуваат годишни извештаи за работа до управните одбори и Министерството за образование и наука.

Графикон бр. 71 Преглед на годишните извештаи за работа во јавните образовни установи

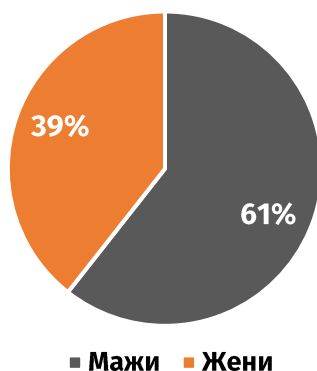


Платата на директорите на јавните установи од областа на образованието се движи од 47.742,00 денари, во нето износ до 65.684.00 денари. Од добиените податоци може да се забележи голема разноликост на платите на директорите, која делумно се должи на годините на стаж, но и на отсуството на јасни правила за утврдување на овие плати.

Директорите на ученичките и студентските домови, не се оценуваат за својата работа, ниту пак има мерки за добар и лош.

III. ОРГАНИ НА УПРАВУВАЊЕ ВО ЈАВНИТЕ ОБРАЗОВНИ УСТАНОВИ (УЧЕНИЧКИ И СТУДЕНТСКИ ДОМОВИ)

Во петте јавни установи од областа на образованието кои имаат доставено податоци за управните одбори, вкупно се именувани 33 лица. Во однос на застапеноста на мажите и жените во управните одбори на јавните образовни установи состојбата е следна:

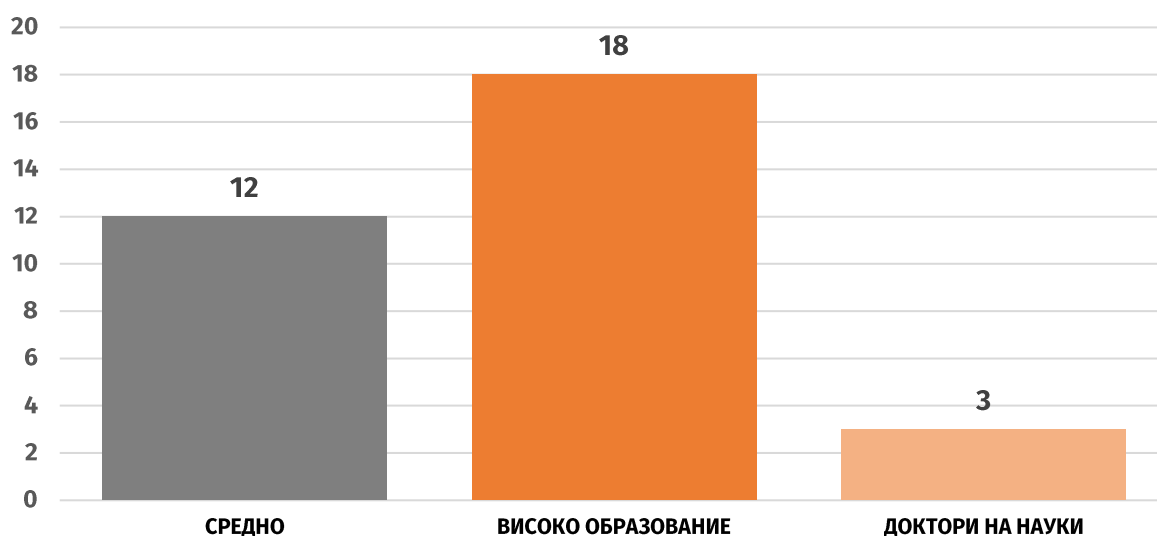


Графикон бр. 72 Преглед на застапеноста на мажите и жените во органите на управување во јавните образовни установи

Бројот на мажи членови на управните одбори изнесува 20 (61%), додека пак бројот на жени е 13 (39%), што укажува на фактот дека се уште позициите на кои се одлучува се резервирани повеќе за мажите отколку за жените.

Во однос на степенот на образование на членовите на органите на управување состојбата е следна:

Графикон бр. 73 Преглед на образовната структура на органите на управување во јавните образовни установи



12 од членовите на управните одбори се со средно образование, 18 се со високо и 3 се доктори на наука. Законот за ученичкиот стандард и Законот за студентскиот стандард немаат утврдено услови во однос на членовите на управните одбори.

ДРЖАВЕН СТУДЕНТСКИ ДОМ КОЧО РАЦИН БИТОЛА
ДРЖАВЕН СТУДЕНТСКИ ДОМ ТОМЕ СТЕФАНОВСКИ- СЕНИЌ СКОПЈЕ

Во двете институции 5 членови на УО имаат само средно образование. Согласно Законот за студентски стандард, членовите се именуваат врз основа на врз принципите на стручност и компетентност. Иако законот не предвидува услов членовите на УО да имаат високо образование, сепак самиот факт што истите треба да се бираат врз основа на принципите на стручност и компетентност подразбира дека тие треба да имаат соодветно образование за да можат да предлагаат годишен план, да предлагаат завршна сметка, да ги интервјуираат кандидатите за директор подразбира не само високо образование, туку и специфични водови на образование како и претходно искуство во однос на овие прашања.

Освен отсуство на прецизни услови, законот не уредува никаква постапка за селекција на членовите на управните одбори, односно истите се именуваат на предлог на соодветните институции.

Од вкупно 5 јавни образовни установи 3 одговориле дека одлуките за именување на членови на управни одбори се објавени јавно, додека пак две одговориле дека одлуките не се објавени.

Иста е состојбата во однос на разрешување на управните одбори, односно 3 установи одговориле дека се донесуваат образложени одлуки за разрешување на членовите на управните одбори, додека 3 одговориле дека не се донесуваат такви одлуки.

Бројот на седници на управните одбори на годишно ниво се движи од најмалку 11, до најмногу 21 седници. Вкупно годишно се одржани 73 седници на управните одбори во јавните установи од областа на образованието кои доставиле податоци, што значи дека просечно годишно управните одбори одржуваат по нешто помалку од 15 седници. Бројот на одлуки кои ги донесуваат управните одбори на годишно ниво се движи од 22 до 39 одлуки, со тоа што 2 образовни установи не доставиле податок на ова прашање²⁵. Од останатите установи податоците се следни: Државниот студентски дом Кочо Рацин од Битола на 11 седници носи во

²⁵ Државен студентски дом Пелагонија Скопје и Државен студентски дом Скопје - Скопје

просек по 32 одлуки (помалку од 3 по седница), Државниот студентски дом Орде Чопела од Прилеп на 14 седници носел во просек 29 одлуки, односно 2 по седница и Државниот студентски дом Томе Стефановски Сениќ на 12 седници донел 22 одлуки, односно нешто помалку од 2 одлуки по седница.

Нема воедначен начин на плаќање на надоместоците на членовите на управните одбори, затоа што 4 јавни установи навеле дека членовите на управните одбори добиваат месечен пашал без оглед на бројот на седници, а една установа навела дека надоместоците се исплаќаат по одржана седница.

Ниту износот на надоместокот на членовите на управните одбори не е ист, па така месечниот надоместок се движи од 3000,00 денари до 10.000,00 денари, додека пак надоместокот по седница е 1.000,00 денари.

Претседателите на управните одбори по правило имаат за 1.000,00 денари повисок надоместок од членовите.

Инаку управните одбори на јавните установи во областа на образованието вообичаено носат одлуки за следните прашања:

- Донесување и измена на статутот;
- Предлагање годишна програма за работа и поднесува извештај за работата,
- Предлагање годишен финансиски план,
- Предлагање завршна сметка,
- Објавување на јавен оглас за избор на директор,
- Интервјуирање на кандидатите за директор,
- Од пријавените кандидати на објавениот јавен оглас за именување предлага еден кандидат за именување,
- Одлучува по приговорите и жалбите на вработените,
- Одлучува по жалби на ученици, студенти и нивните родители, односно старатели и
- Други работи.

IV. НАОДИ

Врз основа на добиените податоци од страна на јавните установи од областа на образованието (ученички и студентски домови), врз основа на податоците добиени преку нивните веб страни, како и преку анализа на законската регулатива може да се извлечат следниве заклучоци:

1. Јавните установи од областа на образованието не го почитуваат Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер. Имено од 10 јавни установи од кои беа побарани информации од јавен карактер за оваа анализа постапија 5 јавни установи (50%), додека пак 5 установи (50%), не постапија согласно Законот за слободен пристап по информации од јавен карактер.
2. Законот не уредува мерит постапка за именување на директори. Всушност законот нема предвидено постапка за именување, единствено се утврдени услови за именување на директори.
3. Законот дозволува секој профил на кадар да може биде именуван за директор на студентски и ученички дом, без оглед на видот на образованието.
4. Сите директори се именувани со јавен оглас, односно нема ниту еден ВД директор.

5. Покрај фактот што законот предвидува најмалку високо образование за именување на директор на ученички и студентски домови, во моментот има 1 директор на студентски дом со средно образование, што е спротивно на законот.
6. Податоците укажуваат дека не постои родов баланс на директорските позиции затоа што од 5 директори, 4 се мажи (80%), додека пак 1 е жена (20%).
7. 4 установи подготвуваат и донесуваат годишни планови за работа, додека 1 нема таков план.
8. 4 установи подготвуваат и доставуваат годишни извештаи за работа, додека 1 установа не дава отчет за својата работа.
9. Не се врши евалуација и оценување на работата на директорите, ниту пак има постапка за управување со ефектот од нивната работа.
10. 12 членови на управните одбори во јавните образовни установи од вкупно 33 се со средно образование. Ваквата состојба е резултат на фактот што законите не содржат услови за членови на управни одбори.
11. Нема мерит постапка за селекција на членовите на управните одбори, односно истите се именуваат по пат на номинација од определени институции.
12. Ниту еден управен одбор нема ниту годишен план за работа, ниту годишен извештај, иако ова е експлицитна законска надлежност и обврска на управните одбори.
13. Нема унифицирани правила за висината и видот на надоместокот кој го добиваат членовите на управните одбори. Така некои членови добиваат месечен пашал додека пак други се плаќаат по одржана седница.
14. Бројот на одлуки кои се донесуваат на седниците на управните одбори е многу мал, поради, поради што се доведува во прашање нивната ефикасност, но и потреба од нивно постоење.

V. ПРЕПОРАКИ

Врз основа на добиените податоци и направената анализа, а заради надминување на воочените проблеми и недостатоци се препорачува следното:

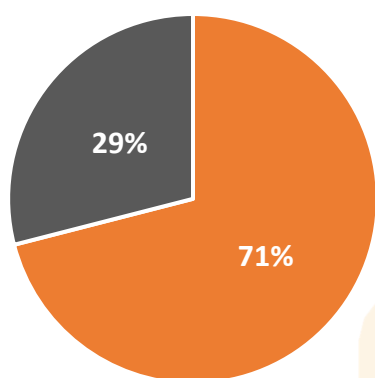
1. Министерството за образование и наука, како и единиците на локалната самоуправа како основачи на образовните установи за сместување на ученици и деца да преземат мерки и активности за унапредување на примената на Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер. Во таа насока се препорачува на основачите да инсистираат, овие установи во рамките на своите редовни годишни извештаи да даваат отчет за постапувањето по барањата за слободен пристап до информации од јавен карактер и отчет за содржината на нивните веб страни и нивната усогласеност со овој закон.
2. Да се пристапи кон измени и дополнувања на Законот за ученичкиот стандард и Законот за студентскиот стандард со цел да се регулира мерит, фер и транспарентна постапка за именување на директори и да се преоценат и подобро се уредат условите за директори во образовните установи, кои треба да соодветствуваат на надлежностите кои ќе ги

извршуваат. Дополнително треба да се регулира отчетноста на директорите преку доставување на задолжителни годишни извештаи за својата работа, да се подобри планирањето на работата преку подготовка на задолжителни годишни планови, како и да се уреди процедура за евалуација, оценка и управување со ефектот на директорите.

3. Со оглед на севкупната работа на управните одбори (број на седници, надлежности, профил на членови и сл.) да се преиспита потребата постоење на истите.
4. Доколку се оцени дека има потреба да опстанат управните одбори, да се утврдат јасни критериуми кои ќе гарантираат стручност на членовите, да се воспостават унифицирани правила за висината и видот на надоместокот кој го добиваат членовите на управните одбори, да се уредат определени критериуми за одржување на седници на управните одбори.

4.7. ОРГАНИ НА УПРАВА, УПРАВНИ ОРГАНИЗАЦИИ И ОСТАНАТИ ЈАВНИ УСТАНОВИ

Заради подготовка на анализата, податоци беа побарани и од Агенцијата за енергетика, Агенцијата за планирање на просторот, Агенцијата за поддршка на земјоделството, Агенцијата за поддршка на претприемништвото, Агенцијата за промоција на туризмот, Агенцијата за управување со одземен имот, Државниот испитен центар, Агенцијата за задолжителни нафтени резерви, Национална агенција за европски образовни програми и мобилност, Фондот за осигурување на депозити, Центарот за стручно образование и наука, Централниот регистар, Фондот за пензиско и инвалидско осигурување, Фондот за здравственото осигурување, Македонската академска истражувачка мрежа, Академијата за судии и јавни обвинители „Павел Шатов“ и Агенцијата за вработување.



- Постапиле по ЗСПИЈК
- Не постапиле по ЗСПИЈК

Графикон бр. 74 Преглед на постапувањето согласно ЗСПИЈК од страна на органите на управа, управните организации и останатите јавни установи

Од наведените 17 институции од јавен сектор, податоци доставија 12 институции (71%), и тоа: Агенцијата за енергетика, Агенцијата за планирање на просторот, Агенцијата за поддршка на земјоделството, Агенцијата за поддршка на претприемништвото, Агенцијата за промоција на туризмот, Агенцијата за управување со одземен имот, Државниот испитен центар, Агенцијата за задолжителни нафтени резерви, Националната агенција за европски образовни програми, Фондот за осигурување на депозити, Центарот за стручно образование и наука и Централниот регистар.

I. УПРАВУВАЧКА СТРУКТУРА

Управувачката структура на органите на управата, управните организации и останатите јавни установи, кои се опфатени со овој дел од извештајот ја сочинуваат:

- Директорот (во некои од нив е предвиден и заменик на директорот) и
- Управниот одбор.

Сите овие институции се регулирани со различни закони, при што условите за директор во сите овие институции на јавен сектор опфаќаат:

- државјанство,
- неосудуваност,

- високо образование,
- работно искуство по дипломирањето и
- меѓународно признат сертификат или уверение за активно познавање на англискиот јазик не постар од пет години.

Ниту еден од законите не уредува мерит постапка за селекција на директорите, односно за истите е пропишан само јавен оглас, но нема проверка на стручноста на кандидатите, нема нивно рангирање и нема законска обврска за селекција и именување на најдобро рангираните кандидати.

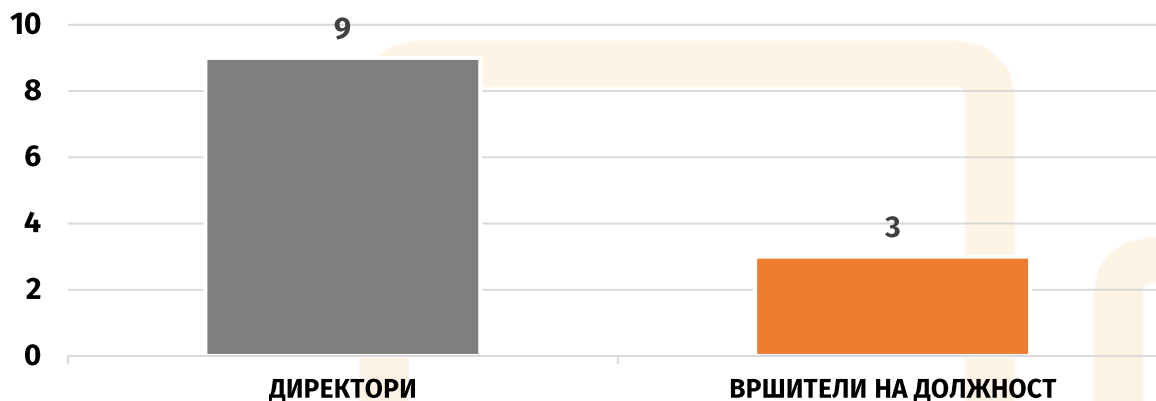
Во однос на условите за членови на управните одбори исто така нема унифицираност, односно за секој од овие институции со законите се пропишани различни услови за членови на управни одбори.

II. РАКОВОДНИ ЛИЦА НА ОРГАНИТЕ НА УПРАВАТА, УПРАВНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ И ОСТАНАТИТЕ ЈАВНИ УСТАНОВИ

Во сите наведени 12 институции како раководен орган се предвидени директорите. Дополнително во три институции се именувани и заменици на директорите.

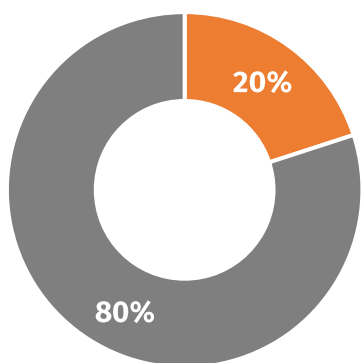
Во однос на начинот на именување на директорите состојбата е следна:

Графикон бр. 75 Преглед на начинот на именување на раководните лица на органите на управа, управните организации и останатите јавни установи



Од вкупно 12 директорски позиции, 3 се пополнети со ВД директори, додека пак на останатите 9 се именувани директори во законски пропишаните процедури.

Во однос на застапеноста на мажите и жените на позициите на директор во споменатите институции состојбата е следна:



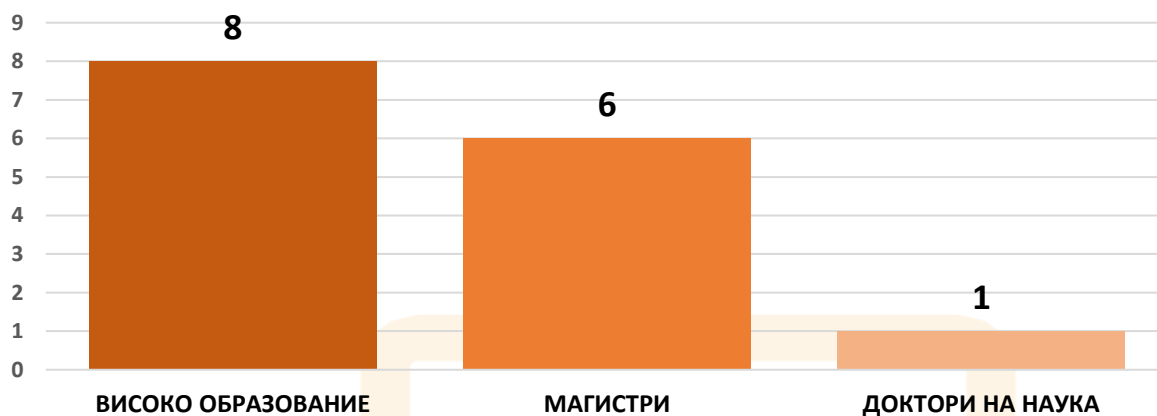
■ Женски пол ■ Машки пол

Графикон бр. 76 Преглед на застапеноста на мажи и жени на раководните лица на органите на управа, управните организации и останатите јавни установи

Од вкупно 15 директори, ВД директори и заменици директори 12 се мажи (80%), а 3 се жени (20%). Ова укажува на силен родов дис баланс на високите раководни позиции и позициите на кои се носат одлуките.

Податоците во однос на образованието пак ја покажуваат следната состојба:

Графикон бр. 77 Преглед на образовната структура на раководните лица на органите на управа, управните организации и останатите јавни установи



Како што може да се забележи (Графикон 77), од вкупно 15 директори, ВД директори и заменици на директори, 8 се со високо образование (53%), 6 се магистри (40%) и 1 е доктор на науки (7%).

Директорот во Агенцијата за поддршка на претприемништвото, како и директорот и заменик директорот во Центарот за стручно образование и наука имаат менаџерски договори.

Постапката за селекција на директорите во сите 12 институции предмет на анализа во овој дел од извештајот се состои само од административна селекција, односно проверка на исполнетоста на условите утврдени со закон.

Јавните огласи за директори се објавуваат во три дневни весници. За вршителите на должност не се објавуваат јавни огласи.

Во однос на објавување на одлуките за именување на директори, состојбата е следна:

Одлуките за именување на директорите, ВД директорите и замениците директори во анализираните институции задолжително се објавува во „Службен весник на Република Северна Македонија“.

Во однос на донесување на образложени одлуки за разрешување на раководните лица, согласно добиените податоци состојбата е следна:

Графикон бр. 78 Преглед на донесени образложени одлуки за разрешување на раководните лица на органите на управа, управните организации и останатите јавни установи



Од вкупно 12 институции кои доставиле податоци, 11 одговориле дека се донесуваат образложени одлуки за разрешување на директорите (91%), додека пак 1 навела дека не се донесуваат образложени одлуки за разрешување на директорите (9%).

Во однос на стратешките документи и отчетноста на овие институции состојбата е следна:

Графикон бр. 79 Преглед на годишните планови за работа на органите на управа, управните организации и останатите јавни установи



Од вкупно 12 институции, 10 подготвуваат годишен план за работа (83%), а 2²⁶ немаат годишен план за работа (17%).

Во однос на годишните извештаи за работа, сите 12 институции кои доставија одговори навеле дека даваат отчет до Владата, односно управниот одбор, односно имаат годишни извештаи за својата работа.

Платата на директорите во органите на управата, управните организации и останатите јавни установи се движи од 47.347,00 денари во нето износ, до 68.000.00 денари. Од добиените податоци може да се забележи голема разноликост на платите на директорите, ВД директорите и замениците директори која укажува на отсуството на јасни правила за утврдување на овие плати.

Централен регистар

По поднесено барање за слободен пристап до информации од јавен карактер, Централниот регистар даде одговор дека не ја открива платата на директорот, затоа што согласно тест на штетност спроведен од нивна страна, информациите поврзани со платите на раководната структура на Централниот регистар се дел од збирка на лични податоци и Централниот регистар не може да обезбеди заштитни мерки при нивно обелоденување. Дополнително, Централниот регистар додава дека Голем број од раководните лица на институцијата се објавени со име и презиме на нивната веб страница и со откривање на односите

²⁶ Агенцијата за управување со одземен имот и Агенцијата за задолжителни нафтени резерви.

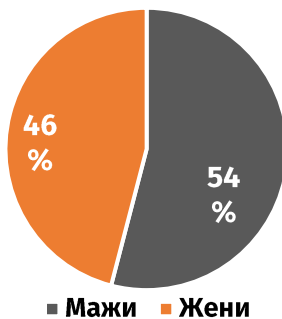
информации лесно може да се идентификуваат што претставува кршење на Законот за лични податоци и личниот углед на лицата.

Меѓутоа согласно Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер како информација од јавен карактер ја определува секоја информација во која било форма што ја создал или со која располага имателот на информацијата согласно со неговите надлежности. Како имател на информација од јавен карактер покрај другото се определени и правни и физички лица што вршат јавни овластувања утврдени со закон. Ова значи дека сите информации кои при својата работа ги креира Централниот регистар, вклучително и онаа за платата на директорот е јавна информација, и не само што треба да биде дадена по поднесено барање, туку мора да биде и јавно достапна на веб страната на Централниот регистар согласно со членот 10 став (1) алинеја 3 од законот.

Директорите не се оценуваат за својата работа, ниту пак има мерки за добар и лош ефект.

III. ОРГАНИ НА УПРАВУВАЊЕ НА ОРГАНИТЕ НА УПРАВАТА, УПРАВНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ И ОСТАНАТИТЕ ЈАВНИ УСТАНОВИ

Добиените податоци од институциите укажуваат дека нема унифицирана структура на управните одбори, односно во 6 институции одборите имаат по 5 члена, во 3 имаат 7 члена а во 3 институции имаат 9 члена. Вкупниот број на членови на управните одбори во 12 те институции кои се опфатени со овој дел од извештајот изнесува 74. Во однос на застапеноста на мажи и жени во управните одбори состојбата е следна:

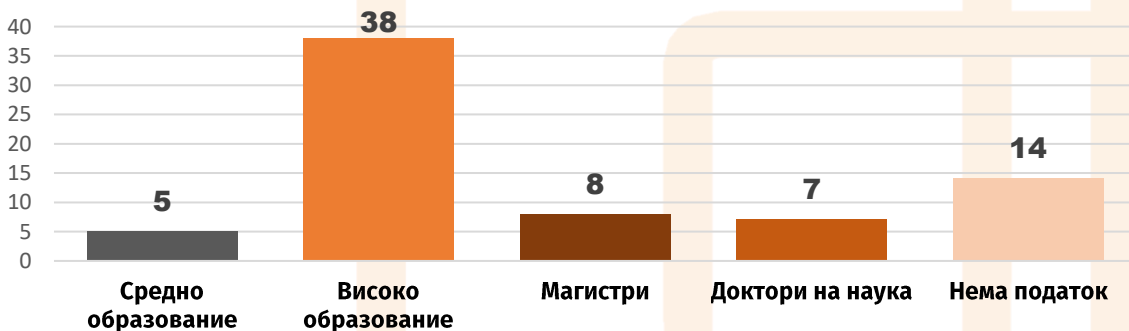


Графикон бр. 80 Преглед на застапеноста на мажи и жени во управните одбори на органите на управа, управните организации и останатите јавни установи

Бројот на мажи членови на управните одбори изнесува 40 (54%), додека пак бројот на жени е 34 (46%). Ова укажува на соодветен родов баланс кој во значителна мера се разликува од состојбите во однос на раководните лица на овие институции, каде претежно доминираат мажите

Во однос на степенот на образование на членовите на органите на управување состојбата е следна:

Графикон бр. 81 Преглед на образовната структура на членовите на органите на управување на органите на управа, управните организации и останатите јавни установи



Од вкупно 74 членови на управни одбори 5 се средно образование, 38 се со високо образование, а 8 се магистри и 7 се доктори на наука. Она што е воочливо е големиот број на членови со основно и средно образование. При тоа мора да се нагласи дека законите вообичаено немаат јасни критериуми за членови на управните одбори, односно истите се именуваат на предлог на определени институции.

Агенција за поддршка на претприемништвото

Директорот е ангажиран со менаџерски договор

Агенција за поддршка на земјоделство

5 членови на Управниот одбор имаат само средно образование

Сите 12 институции одговориле дека јавно се објавуваат одлуките за именување на членови на управните одбори.

Бројот на седници на управните одбори на годишно ниво се движи од најмалку 4, до најмногу 13 седници. 2 институции²⁷ не доставиле податоци во однос на бројот на седници на управните одбори. Вкупно годишно се одржани 85 седници на управните одбори во органите на управата, управните организации и останатите јавни установи кои доставиле податоци, што значи дека просечно годишно управните одбори во 10те институции кои доставија податоци одржуваат по 8.5 седници годишно. Бројот на одлуки кои ги донесуваат управните одбори на годишно ниво се движи од 4 до 29 одлуки, со тоа што истите 2 институции не доставиле податок и на ова прашање²⁸. Вкупниот број на одлуки донесени на управните одбори е 114, што значи дека по седница се донесуваат по 1.4 одлуки што ја доведува во прашање ефикасноста, како воопшто и потребата од нивно постоење.

Начинот на плаќање на членовите на управните одбори е воедначен, односно сите добиваат месечен пашал, кој за претседателот изнесува 12.000,00 денари, а за членовите е 10.000,00 денари.

Инаку управните одбори вообичаено носат одлуки за следните прашања:

- Донесување и измена на статутот;
- Предлагање годишна програма за работа и поднесува извештај за работата,
- Предлагање годишен финансиски план,
- Предлагање завршна сметка,
- Објавување на јавен оглас за избор на директор и
- Други работи

²⁷ Агенцијата за управување со одземен имот и Фондот за осигурување на депозити

²⁸ Агенцијата за управување со одземен имот и Фондот за осигурување на депозити

IV. НАОДИ

Врз основа на добиените податоци од страна на органите на управата, управните организации и останатите јавни установи, врз основа на податоците добиени преку нивните веб страни, како и преку анализа на законската регулатива може да се извлечат следниве заклучоци:

1. Органите на управата, управните организации и останатите јавни установи не го почитуваат Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер. Имено од 17 институции од кои беа побарани информации од јавен карактер за оваа анализа постапија 12 институции (71%), додека пак 5 институции (29%), не постапија согласно Законот за слободен пристап по информации од јавен карактер.
2. Ниту еден од анализираните закони не уредува мерит постапка за именување на директори. Всушност законите немаат уредено постапка за именување, единствено се утврдени минимални услови кои треба да ги поседува лицето за да може да биде именувано за директор.
3. Законите дозволуваат секој профил на кадар да може биде именуван за директор, без оглед на видот на образованието.
4. Од вкупно 12 директори, 9 се именувани како ВД.
5. Од вкупно 12 институции, 10 имаат годишен план за работа и даваат отчет за својата работа преку годишен извештај, додека 2 институции ниту имаат годишен план, ниту пак годишен извештај за работата.
6. Не се врши евалуација и оценување на работата на директорите, ниту пак има постапка за управување со ефектот од нивната работа.
7. 5 членови на управните одбори во органите на управата, управните организации и останатите јавни установи се со средно образование. Ваквата состојба е резултат на фактот што законите не содржат услови за членовите на управни одбори.
8. Нема мерит постапка за селекција на членовите на управните одбори, односно истите се именуваат по пат на номинација од определени институции.
9. Бројот на одлуки кои се донесуваат на седниците на управните одбори е многу мал, поради што се доведува во прашање нивната ефикасност и потреба од нивно постоење.

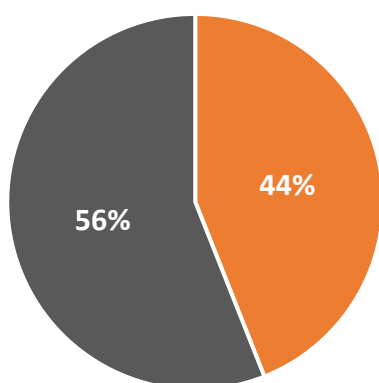
V. ПРЕПОРАКИ

Врз основа на добиените податоци и направената анализа, а заради надминување на воочените проблеми и недостатоци се препорачува следното:

1. Владата на Република Северна Македонија да бара од институциите кои се опфатени со овој дел од извештајот во рамките на своите редовни годишни извештаи да даваат отчет за постапувањето по барањата за слободен пристап до информации и отчет за содржината на нивните веб страни и нивната усогласеност со овој закон.

2. Да се пристапи кон измени и дополнувања на сите 12 закони со кои е регулирана работата на институциите со цел да се регулира мерит, фер и транспарентна постапка за именување на директори и да се преоценат и подобро се уредат условите за директори, кои треба да соодветствуваат на надлежностите кои ќе ги извршуваат. Дополнително треба да се регулира отчетноста на директорите преку доставување на доставување на задолжителни годишни извештаи за својата работа кои ќе содржат статистички податоци во однос на работењето на институциите, да се зајакне отчетноста на институциите, како и да се уреди процедура за евалуација, оценка и управување со ефектот на директорите.
3. Со оглед на севкупната работа на управните одбори (број на седници, надлежности, профил на членови и сл.) да се преиспита потребата постоење на истите.
4. Доколку се оцени дека има потреба да опстанат управните одбори, да се утврдат јасни критериуми кои ќе гарантираат стручност на членовите.

4.8. ЈАВНИ ПРЕТПРИЈАТИЈА



- Постапиле по ЗСПИЈК
- Не постапиле по ЗСПИЈК

Графикон бр. 82 Преглед на постапувањето согласно ЗСПИЈК од страна на јавните претпријатија

Согласно Извештајот од Регистарот на вработените во јавниот сектор за 2021 година на Министерството за информатичко општество и администрација, во државата има 149 јавни претпријатија, а од 101 од нив беа побарани информации од јавен карактер за оваа анализа. По доставеното барање постапија 57 јавни комунални претпријатија (56%), додека пак 44 претпријатија (44%), не постапија согласно Законот за слободен пристап по информации од јавен карактер.

I. УПРАВУВАЧКА СТРУКТУРА

Управувачката структура во јавните претпријатија е уредена со Законот за јавните претпријатија²⁹. Согласно овој закон, управувачката структура во јавните комунални претпријатија ја сочинуваат:

- Директорот
- Заменик директорот,
- Управниот одбор и
- Надзорниот одбор.

Со работата на јавното претпријатие основано од Владата на Република Македонија раководи директор кој има заменик што го заменува и го води тековното работење на јавното претпријатие во негово отсуство, кои ги избира односно разрешува управниот одбор. Директорот на јавното претпријатие основано од страна на општината, односно градот Скопје може да определи вработен кој во негово отсуство го заменува и го води тековното работење на јавното претпријатие.

²⁹ <http://www.slvesnik.com.mk/content/pdf/Zakon%20za%20javnite%20pretprijatija-redakciski-precisten.pdf>

Законот за јавите претпријатија содржи минимални услови за избор или именување директор и заменик директор, а кои опфаќаат:

- државјанство,
- неосудуваност,
- високо образование утврдено со статутот на установата,
- минимум пет години работен искуство и
- меѓународно признат сертификат или уверение за активно познавање на англискиот јазик не постар од пет години.

Со измените на Законот за јавните претпријатија од 2019 година донесени на предлог на група пратеници дадена е можност за именување на заменик на директор само во јавните претпријатија основани од Владата на РСМ. Во општинските јавни претпријатија законот не дозволува именување на заменици.

Законот дава можност за именување и на вршители на должност. Вршител на должност се именува во случај кога не е избран директор или предвреме му престанал мандатот, во кој случај управниот одбор веднаш именува вршител на должноста директор, без јавен оглас. Вршителот на должност се именува само за шест месеци.

Управниот одбор на јавното претпријатие основано од Владата на Република Северна Македонија, градот Скопје, општината во која живеат над 50.000 жители, како и управниот одбор на меѓу-општинско јавно претпријатие се состои од 7 членови.

Управниот одбор на јавното претпријатие основано од општината во која живеат до 50.000 жители се состои од 5 члена.

Членовите на управниот одбор на јавното претпријатие ги именува, односно разрешува основачот на јавното претпријатие.

За член на управниот одбор на јавното претпријатие може да биде именувано лице кое ги исполнува следниве услови:

- е државјанин на Република Северна Македонија,
- има стекнати најмалку 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен образование и
- во моментот на именувањето со правосилна судска пресуда не му е изречена казна или прекршочна санкција забрана за вршење на професија, дејност или должност.

Освен наведените услови, членовите на управниот одбор во јавното претпријатие треба да имаат и соодветно работно искуство, и тоа:

- два члена на управниот одбор треба да имаат најмалку пет години работно искуство од областа на дејноста на јавното претпријатие, согласно со Националната класификација на дејностите публикувана од страна на Државниот завод за статистика,
- најмалку еден член на управниот одбор треба да има најмалку три години работно искуство од областа на финансиско работење,
- најмалку еден член на управниот одбор треба да има најмалку три години работно искуство од областа на правните работи и
- најмалку еден член на управниот одбор треба да има најмалку три години работно искуство од областа на техничките науки.

За избор на членови во управниот одбор на јавното претпријатие основано од општината и градот Скопје, три месеци пред истекот на мандатот на постојните членови, на предлог на градоначалникот на општината, односно градоначалникот на градот Скопје, Советот на општината односно Советот на градот Скопје распишува јавен повик за пријавување на заинтересирани лица, на својата веб-страница и на веб-страницата на јавното претпријатие за кое е распишан јавниот повик.

За избор на членови во управниот одбор на јавното претпријатие основано од општината и градот Скопје, на предлог на градоначалникот на општината односно градоначалникот на градот Скопје, Советот на општината односно Советот на градот Скопје, формира Комисија за селекција составена од:

- претседател и негов заменик, вработени во општината односно во градот Скопје,
- еден член и негов заменик, вработени во организациона единица за управување со човечки ресурси во општината односно во градот Скопје, од која е основано јавното претпријатие и
- еден член и негов заменик, вработени во јавното претпријатие за кое е распишан јавниот повик.

Во Законот за јавните претпријатија е дадена можност за именување на вршители на должност членови на управен одбор, во случај кога предвремено престанал мандатот на постојните членови, се до избор на нови, но не повеќе од шест месеци.

Постапката за селекција на членови на управниот одбор на јавното претпријатие се состои од две фази и тоа:

- административна селекција и
- интервју.

За вршење контрола на материјално - финансиското работење на јавните претпријатија се формира надзорен одбор за контрола на материјално - финансиското работење (во натамошниот текст: надзорен одбор) составен од 3 члена.

За член на надзорниот одбор може да биде именувано лице кое ги исполнува следниве услови:

- е државјанин на Република Северна Македонија,
- има стекнати најмалку 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен образование од областа на правните науки, економските науки или од областа на дејноста на јавното претпријатие и
- во моментот на именувањето со правосилна судска пресуда не му е изречена казна или прекршочна санкција забрана за вршење на професија, дејност или должност.

Освен наведените услови, членовите во надзорниот одбор на јавните претпријатија треба да имаат и соодветно работно искуство и тоа:

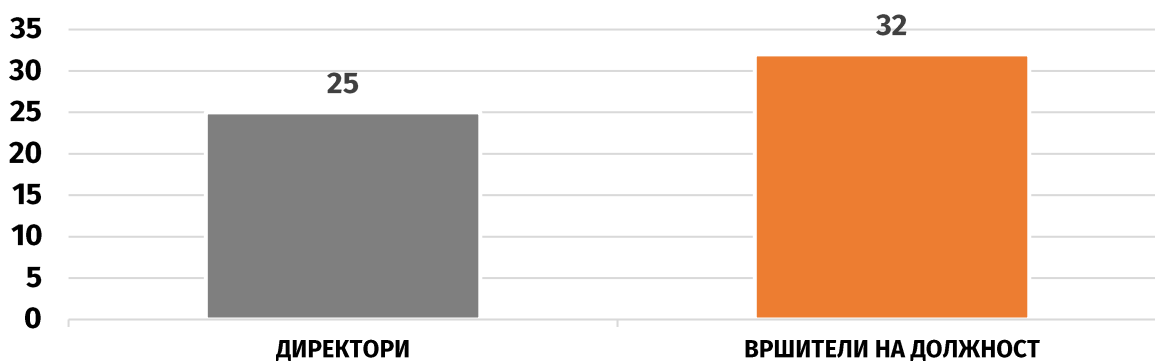
- еден член на надзорниот одбор треба да има најмалку пет години работно искуство од областа на дејноста на јавното претпријатие, согласно Националната класификација на дејностите на Државниот завод за статистика,
- еден член на надзорниот одбор треба да има најмалку пет години работно искуство од областа на финансиското работење, и
- еден член на надзорниот одбор треба да има најмалку пет години работно искуство од областа на правните работи.

Постапката за селекција на членовите на надзорниот одбор е идентична на онаа за селекција на членови на управниот одбор, а се состои од административна селекција и интервју. Одредбите во однос на условите и постапката за именување на членови на управен и надзорен одбор се донесени во април 2022 година, со измените и дополнувањата на Законот за јавните претпријатија објавени во „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 89/2022.

III. РАКОВОДНИ ЛИЦА НА ЈАВНИТЕ ПРЕТПРИЈАТИЈА

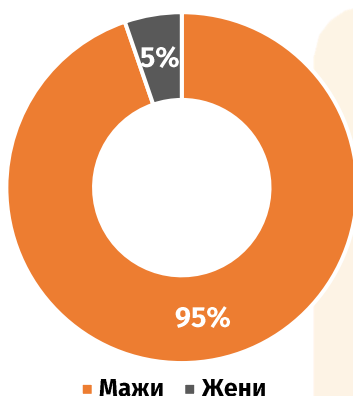
Во однос на начинот на именување на директорите состојбата е следна:

Графикон бр. 8 Преглед на начинот на именување на раководните лица на јавните претпријатија



Од вкупно 57 директори, 25 се именувани по јавен конкурс (43%), додека 32 се именувани како вршители на должност (57%). Како што може да се види повеќе од половина од директорите се именувани како вршители на должност што подразбира заобиколување на јавниот конкурс, отвореност и транспарентност на постапката и исполнување на било какви услов.

Во однос на застапеноста на мажи и жени на позициите на директорите во јавните претпријатија, состојбата е следна:

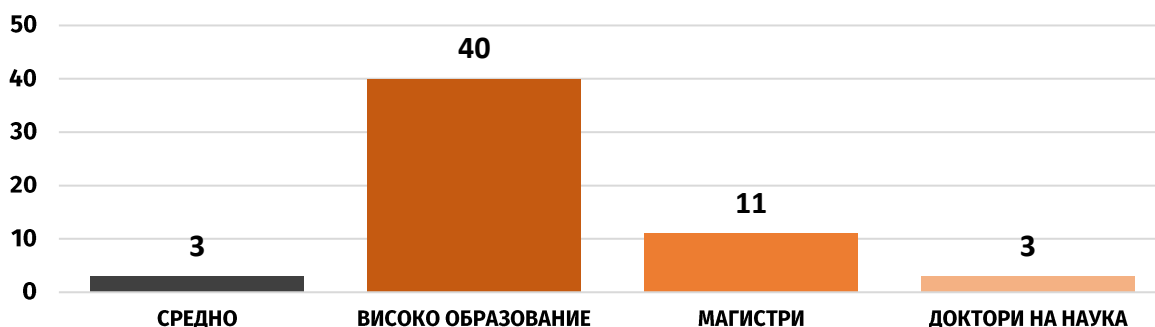


Графикон бр. 84 Преглед на застапеноста на мажи и жени на раководните лица на јавните претпријатија

Од 57 директори и ВД директори, 54 се мажи (95%), додека пак 3 се жени (5%). Овие податоци се загрижувачки од аспект што ваквата состојба покажува дека работата, но и раководењето на претпријатијата е веројатно тешко достапно или неатрактивно за жените, но можна е и родова дискриминација за која треба дополнително да се утврди дали е случај и кои се можните причини за ваквата состојба

Податоците во однос на образованието пак ја покажуваат следната состојба:

Графикон бр. 85 Преглед на образовната структура на раководните лица на јавните претпријатија



За ВД директори во јавните претпријатија се именувани 3 лица со средно образование, односно лица кои не исполнуваат законски услови, додека од останатите 54 директори и ВД директори 40 имаат завршено високо образование, 11 се магистри и 3 се доктори на науки.

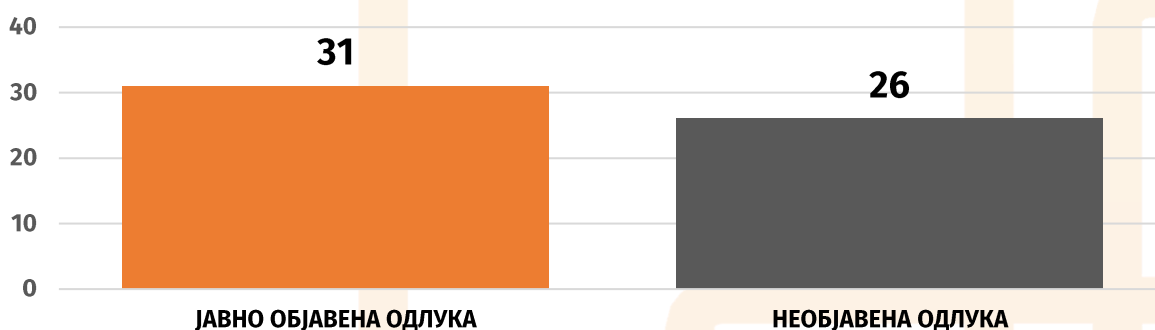
Од вкупно 57 директори и ВД директори, 2 имаат склучено менаџерски договор³⁰. Законот за јавните претпријатија не предвидува можност за склучување на вакви договори. И во овој случај се користи Законот за работните односи, кој е неприменлив за раководни лица на институции од јавен сектор.

Законот за јавните претпријатија не уредува мерит постапка за селекција и именување на директорите. Она што е зачудувачко е дека во законот има процедура за селекција на членови на управните и надзорните одбори, но нема никаква процедура за селекција на директорите, кои пак ја имаат клучната извршна улога и кои треба да имаат соодветна стручност и компетентност за извршување на функцијата.

Јавните повици за директори во јавните претпријатија се објавуваат во три дневни весници. За вршителите на должност не се објавуваат јавни огласи.

Во однос на објавување на одлуките за именување на директори, состојбата е следна:

Графикон бр. 86 Преглед на објавените одлуки за именување на раководните лица на јавните претпријатија

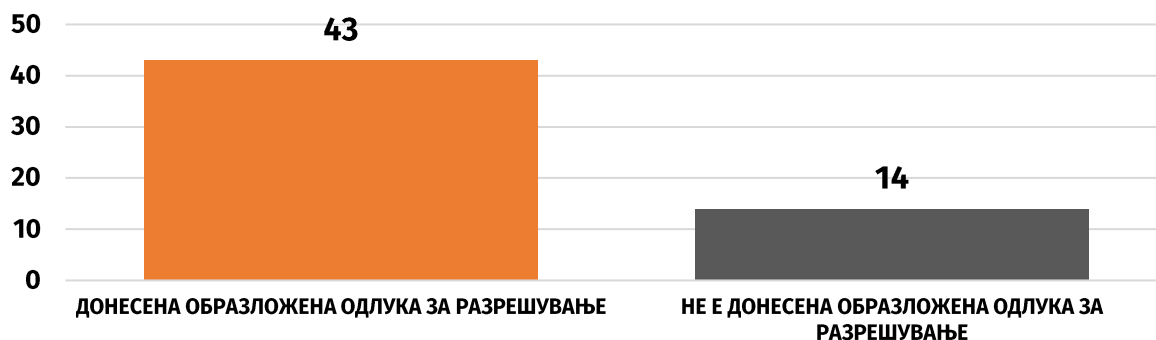


Од 57 одлуки за именување на директори и ВД директори на јавни претпријатија, 31 се објавени (54%), додека 26 одлуки не се објавени (46%).

Во однос на донесување на образложени одлуки за разрешување на раководните лица, согласно добиените податоци состојбата е следна:

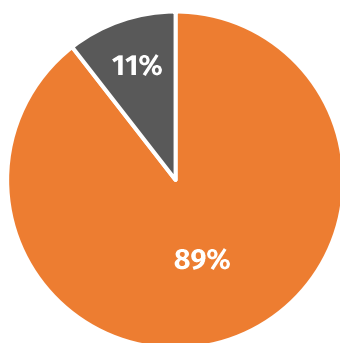
³⁰ Општинска установа Дом на млади Штип и НУ Народен театар Битола

Графикон бр. 87 Преглед на објавените одлуки за именување на раководните лица на јавните претпријатија



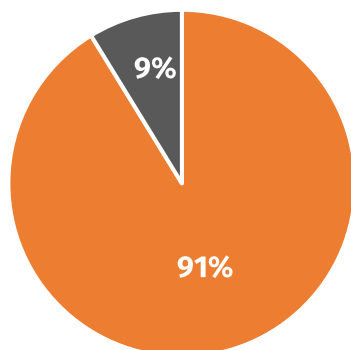
Од вкупно 57 претпријатија, 43 одговориле дека се донесуваат образложени одлуки за разрешување на директорите (75%), додека пак 14 одговориле дека не се донесуваат образложени одлуки за разрешување на директорите (25%).

Во однос на стратешките документи и отчетноста на директорите на јавните претпријатија состојбата е следна:



- Имаат годишен план за работа
- Немаат годишен план за работа

Слична е состојбата и со извештаите за работа, односно 5 претпријатија немаат годишни извештаи (9%), додека останатите 52 (91%) имаат извештаи, што исто така е законска обврска (на секои шест месеци треба да се доставуваат извештаи за работа).



- Имаат годишен извештај за работа
- Немаат годишен извештај за работа

Графикон бр. 88 Преглед на годишните планови за работа на јавните претпријатија

Од вкупно 57 претпријатија, само 6 немаат годишен план за работа (11%), додека останатите 51 имаат годишни планови за работа (89%) што е и законска обврска.

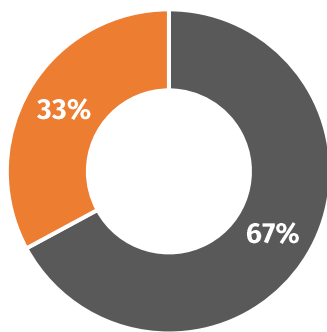
Графикон бр. 89 Преглед на годишните извештаи за работа на јавните претпријатија

Платата на директорите и ВД директорите на јавните претпријатија се движи од 90.921,00, додека пак платата на вршителите на должност се движи од 37.068,00 денари до 84.251,00 денари. Од добиените податоци може да се забележи голема разноликост на платите на директорите и ВД директорите, која е резултат на отсуството на системска регулација на ова прашање.

Само 2 јавни претпријатија навеле дека се оценува работата на директорот. Инаку законот нема пропишано процедура за оценување на работата на директорите ниту последици за лошата работа.

III. ОРГАНИ НА УПРАВУВАЊЕ ВО ЈАВНИТЕ ПРЕТПРИЈАТИЈА

Во 57 јавни претпријатија кои имаат доставено податоци за управните одбори вкупно се именувани 368 лица. Во однос на застапеноста на мажите и жените во управните одбори состојбата е следна:



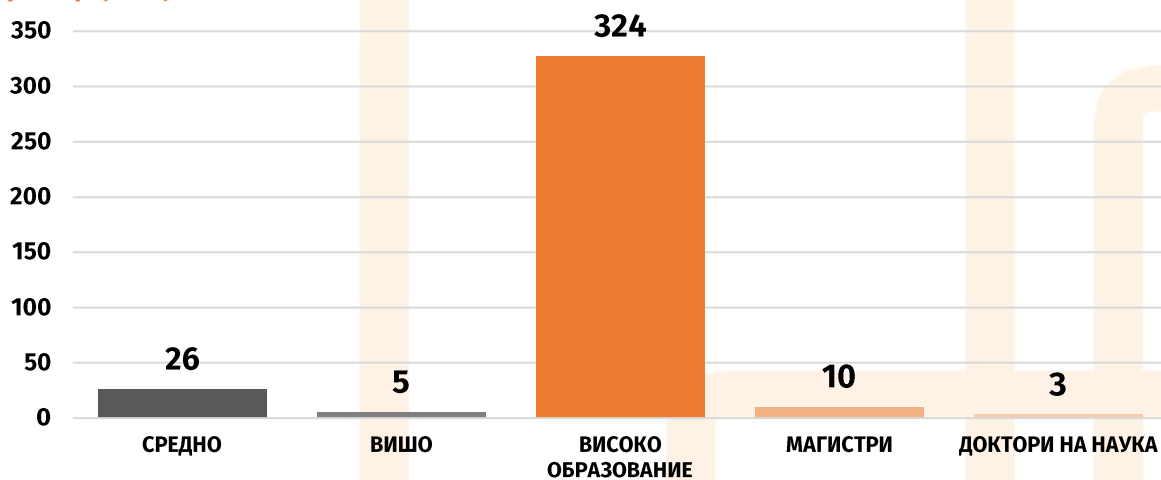
Графикон бр. 90 Преглед на застапеноста на мажи и жени во органите на управување на јавните претпријатија

Бројот на мажи членови на управните одбори изнесува 247 (67%), додека пак бројот на жени е 121 (33%), што повторно укажува на голема нерамнотежа во корист на мажите.

■ Мажи ■ Жени

Во однос на степенот на образование на членовите на органите на управување состојбата е следна:

Графикон бр. 91 Преглед на образовната структура на органите на управување на јавните претпријатија



Како што може да се види 26 членови на управни одбори се со средно образование, 5 се со вишо образование, 324 членови на управните одбори имаат високо образование, 10 се магистри и 3 доктори на науки. Законот за јавните претпријатија има уредено услови за членови на управните одбори, при што високото образование е еден од тие услови. Од добиените податоци произлегува дека 31 членови во управните одбори не ги исполнуваат законските услови за да бидат именувани.

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ШАРИ С.БОГОВИЊЕ БОГОВИЊЕ

Шест членови на УО имаат само средно образование

ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНИ ДЕЈНОСТИ КОМУНАЛЕЦ КИЧЕВО

Седум членови на УО имаат само средно образование

ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА МАКЕДОНСКИ БРОД

Четворица членови на УО имаат само средно образование

Од вкупно 57 јавни претпријатија, 37 одговориле дека одлуките за именување на членови на управни одбори се објавени јавно, додека пак 20 одговориле дека одлуките не се објавени.

Во однос на разрешување на управните одбори, во 40 јавни установи се донесени образложени одлуки за разрешување на членови на управни одбори, додека пак во 17 установи не се донесени образложени одлуки.

Бројот на седници на управните одбори на годишно ниво се движи од најмалку 3, до најмногу 48 седници. Вкупно годишно се одржани 620 седници на управните одбори во јавните претпријатија кои доставиле податоци, што значи дека просечно годишно управните одбори одржуваат по 10 седници. Бројот на одлуки кои ги донесуваат управните одбори на годишно ниво се движи од 17³¹ до 320³² одлуки. Вкупниот број на одлуки на годишно ниво изнесува 2806, што значи дека се донесуваат во просек нешто помалку од 5 одлуки по седница. Ваквата состојба со работата на управните одбори укажува дека истите се доста вклучени во работата на јавните претпријатија и потребата од нивно постоење не е дискутабилна.

Нема воедначен начин на плаќање на надоместоците на членовите на управните одбори, затоа што 37 јавни претпријатија навеле дека членовите на управните одбори добиваат месечен паушал без оглед на бројот на седници, а 20 установи навеле дена надоместоците се исплаќаат по одржана седница.

Ниту износот на надоместокот на членовите на управните одбори не е ист, па така месечниот надоместок се движи од 1.000,00 денари³³ до 11.000,00 денари³⁴, додека пак надоместокот по седница се движи од 800,00 денари³⁵ до 5000,00 денари³⁶.

Претседателите на управните одбори по правило имаат за 500,00 до 1.000,00 денари повисок надоместок од членовите.

Отсуството на единствени правила за утврдување на висината на надоместот, дава можност за злоупотреби. Податоците даваат индикации за можни неоправдани трошоци во поглед на надоместоците. Интересен е примерот со ЈП за комунални дејности и облагородување на природните ресурси и хигиена од Лабуништа во кое членовите на управниот одбор добиваат 2.500,00 денари по седница, годишно одржуваат по 25 седници, на кои донесуваат само по две одлуки. Па така секој член добива годишно по 62.500,00 денари надоместок. Од друга страна во ЈП водовод и канализација од Прилеп членовите добиваат по 800,00 денари по седница, одржуваат 14 седници годишно и носат по 13 одлуки по седница. Овие членови на управниот одбор годишно добиваат по 11.200,00 денари надомест. Овие податоци укажуваат на неконзистентноста и неправилностите кои владеат во делот на надоместоците, а кои итно мора да бидат надминати.

³¹ ЈП Камена Река од Македонска Каменица

³² ЈП за погребални услуги од Охрид

³³ ЈП Комуналец од Пехчево

³⁴ ЈП Лисиче од Велес

³⁵ ЈП Водовод и канализација од Прилеп

³⁶ ЈП Комуналец од Струга

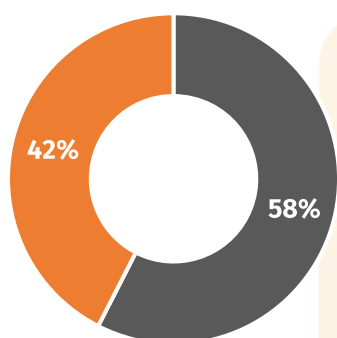
Инаку управните одбори на јавните претпријатија вообичаено носат одлуки за следните прашања:

1. Донесување и измени на статутот;
2. Усвојување на програмата за работа и развој на јавното претпријатие,
3. Утврдување на деловната политика,
4. Одлучување за употребата на средства остварени со работењето на јавното претпријатие и покривањето на загубите,
5. Донесување на одлуки за инвестиции,
6. Утврдување на цените на производите и услугите,
7. Утврдување на внатрешната организација на јавното претпријатие,
8. Донесување на актот за утврдување на висината на вредноста на бодот за пресметување на платите на вработените во јавното претпријатие;
9. Вршење на други работи утврдени со актот за основање и статутот на јавното претпријатие.

IV. ОРГАНИ НА НАДЗОР

Во 57 јавни претпријатија кои имаат доставено податоци во надзорните одбори вкупно се именувани 259 лица. Во однос на застапеноста на мажи и жени во надзорните одбори состојбата е следна:

Графикон бр. 92 Преглед на застапеноста на мажи и жени во органите на надзор на јавните претпријатија

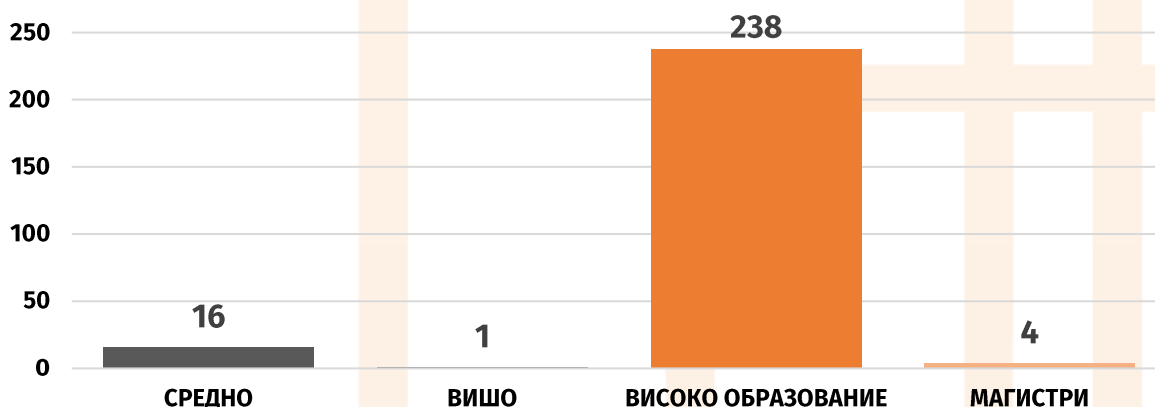


■ Мажи ■ Жени

Бројот на мажи членови на управните одбори изнесува 149 (58%), додека пак бројот на жени е 110 (42%). Овде податоците покажуваат дека постои родова рамнотежа и дека жените се позастапени на овие позиции за разлика од состојбата во управните одбори.

Во однос на степенот на образование на членовите на органите на надзор состојбата е следна:

Графикон бр. 93 Преглед на образовната структура на органите на надзор на јавните претпријатија



Како што може да се види 16 членови на надзорните одбори се со средно образование, 1 е со вишо образование, 238 членови на надзорните одбори имаат високо образование и 4 се магистри. Законот за јавните претпријатија има уредено услови за членови на надзорните одбори, при што високото образование е еден од тие услов. Од добиените податоци произлегува дека 17 членови во управните одбори не ги исполнуваат законските услови.

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ШАРИ С.БОГОВИЊЕ БОГОВИЊЕ

Пет членови на НО имаат само средно образование

ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА МАКЕДОНСКИ БРОД

Четворица членови на НО имаат само средно образование

Бројот на седници на надзорните одбори на годишно ниво се движи од најмалку 1, до најмногу 19 седници. Вкупно годишно се одржани 292 седници на надзорните одбори во јавните претпријатија кои доставиле податоци, што значи дека просечно годишно надзорните одбори одржуваат по 5 седници. Бројот на одлуки кои ги донесуваат надзорните одбори на годишно ниво се движи од 0³⁷ до 56³⁸ одлуки. Вкупниот број на одлуки на годишно ниво изнесува 461, што значи дека по седница се донесуваат во просек помалку од 2 одлуки, што укажува на потребата од преиспитување на потребата од постоење на овие одбори.

Нема воедначен начин на плаќање на надоместоците на членовите на надзорните одбори, затоа што 28 јавни претпријатија навеле дека членовите на надзорните одбори добиваат месечен паушал без оглед на бројот на седници, а 18 претпријатија навеле дека надоместоците се исплаќаат по одржана седница. 11 претпријатија не дале податоци по однос на ова прашање.

Ниту износот на надоместокот на членовите на надзорните одбори не е ист, па така месечниот надоместок се движи од 1.000,00 денари³⁹ до 10.000,00 денари⁴⁰, додека пак надоместокот по седница се движи од 800,00 денари⁴¹ до 7.000,00 денари⁴².

Претседателите на надзорните одбори по правило имаат за 1.000,00 денари повисок надоместок од членовите.

Отсуството на единствени правила за утврдување на висината на надоместокот, дава можност за злоупотреби. Сепак, малиот број на седници на надзорните одбори на јавните претпријатија во кои надоместокот е по седница не укажува на можни несразмерности.

Инаку надзорните одбори го контролираат материјалното и финансиското работење на претпријатијата.

V. НАОДИ

³⁷ ЈП за комунални дејности Вардар од Брвеница

³⁸ ЈП Македонска радио дифузија

³⁹ ЈП Комуналец од Пехчево

⁴⁰ ЈП за стопанисување со пасишта, ЈП Македонски шуми, ЈП Македонска радио дифузија, ЈП Стрежево, ЈП Железничка инфраструктура, ЈП Студенчица Кичево, ЈП Водовод и канализација,

⁴¹ ЈП Водовод и канализација од Прилеп, ЈП Комуналец Прилеп, ЈП Плаваја Радовиш и ЈП за урбанистички планови Прилеп,

⁴² ЈП Лисиче од Велес

Врз основа на добиените податоци од страна на јавните претпријатија, врз основа на податоците добиени преку нивните веб страни, како и од анализа на законската регулатива може да се извлечат следниве заклучоци:

1. Јавните претпријатија не го почитуваат Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер. Имено од 101 јавно претпријатие од кои беа побарани информации од јавен карактер за оваа анализа постапија 57 јавни установи (56%), додека пак 44 претпријатие (44%), не постапи согласно Законот за слободен пристап по информации од јавен карактер. Сепак во споредба со останатите установи и институции опфатени со анализата, процентот на постапување по законот е поголем.
2. Законот не уредува мерит постапка за именување на директори. Всушност, законот нема предвидено постапка за именување, единствено се утврдени услови за именување.
3. Од вкупно 57 директори, 25 се именувани по јавен конкурс (43%), додека 32 се именувани како вршители на должност (57%). Ова подразбира заобиколување на јавниот конкурс, отвореност и транспарентност на постапката и без исполнување на никакви услови.
4. Од 57 директори и ВД директори, 54 се мажи (95%), додека пак 3 се жени (5%). Ова се алармантни податоци кои дури укажуваат на можна дискриминација на жените во однос на мажите.
5. За ВД директори во јавните претпријатија се именувани 3 лица со средно образование, односно лица кои не исполнуваат законски услови.
6. Не се врши евалуација и оценување на работата на директорите, ниту пак има постапка за управување со ефектот од нивната работа.
7. Од вкупно 57 директори и ВД директори, само 6 немаат годишен план за работа (10%), додека останатите 51 имаат годишни планови за работа (90%) што е и законска обврска.
8. Од вкупно 57 директори и ВД директори, само 6 немаат извештај за работа (10%), додека останатите 51 имаат извештаи (90%) што е и законска обврска.
9. Законот за јавните претпријатија, е единствениот закон од оние кои се опфатени со оваа анализа кој утврдува јасни критериуми за членови на управните и надзорните одбори, и кој предвидува и процедура за селекција на членовите на управните и надзорните одбори која се состои од две фази (административна селекција и интервју).
10. 26 членови на управните одбори се со средно образование, а 5 се со вишо образование. Законот за јавните претпријатија има уредено услови за членови на управните одбори, при што високото образование е еден од тие услови. Од добиените податоци произлегува дека 31 членови во управните одбори не ги исполнуваат законските услови.
11. Од 57 управни и надзорни одбори, дури 56 немаат годишен план за работа (98%), а само 1 подготвува и донесува таков план (2%).
12. Во однос на отчетноста состојба е идентична како и онаа со годишните планови, односно еден управен одбор и еден надзорен подготвува и донесува извештај (2%), а 56 управни одбори и 56 надзорни одбори немаат такви извештаи (98%).
13. Нема унифицирани правила за висината и видот на надоместокот кој го добиваат членовите на управните одбори. Така некои членови добиваат месечен пашал додека пак други се плаќаат по одржана седница. Поради отсуството на правила кога може да се организира седница и колку точки минимум треба да има на дневен ред се остава можност за злоупотреби заради добивање на поголем надоместок на членовите на управните одбори.

14. 16 членови на надзорните одбори се со средно образование, а 1 е со вишо образование. Законот за јавните претпријатија има уредено услови за членови на надзорните одбори, при што високото образование е еден од тие услов. Од добиените податоци произлегува дека 17 членови во управните одбори не ги исполнуваат законските услови.

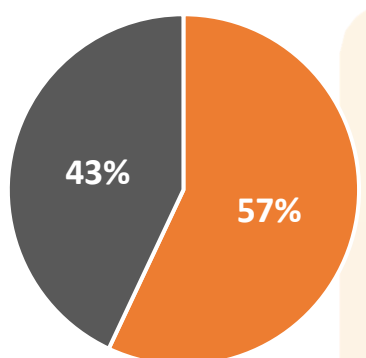
VI. ПРЕПОРАКИ

Врз основа на добиените податоци и направената анализа, а заради надминување на воочените проблеми и недостатоци се препорачува следното:

1. Основачите на јавните претпријатија да преземат мерки и активности за унапредување на примената на Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер. Во таа насока се препорачува основачите да инсистираат јавните претпријатија во рамките на своите редовни годишни извештаи да даваат отчет за постапувањето по барањата за слободен пристап до информации и отчет за содржината на нивните веб страни и нивната усогласеност со овој закон.
2. Да се пристапи кон измени и дополнувања на Законот за јавните претпријатија со цел да се регулира мерит, фер и транспарентна постапка за именување на директори и да се преоценат и подобро се уредат условите за директори во претпријатијата, кои треба да соодветствуваат на надлежностите кои ќе ги извршуваат. Дополнително треба подобро да се ограничи можноста за именување на вршители на должност, да се регулира отчетноста на директорите преку доставување на доставување на задолжителни годишни извештаи за својата работа, да се подобри планирањето на работата преку подготовка на задолжителни годишни планови, како и да се уреди процедура за евалуација, оценка и управување со ефектот на директорите.
3. Да се унапреди родовата застапеност при именување на членови на управните одбори.
4. Со оглед на севкупната работа на надзорните одбори (број на седници, надлежности, профил на членови и сл.) да се преиспита потребата од постоење на истите.
5. Да се уредат унифицирани јасни правила во поглед на одржувањето на седниците на управните и надзорните одбори, како и правила за утврдување на надоместоците кои ќе зависат од обемот на работа.

4.9. ТРГОВСКИ ДРУШТВА ВО ДРЖАВНА СОПСТВЕНОСТ

Трговските друштва не се дел од јавниот сектор, согласно класификацијата содржана во Законот за вработените во јавниот сектор, поради што не се дел ниту од Извештајот од Регистарот на вработените во јавниот сектор на Министерството за информатичко општество и администрација. Сепак овие правни субјекти имаат јавни овластувања, имаат сложена структура на управување и се директно или индиректно поврзани со испорака на определени услуги за државата и граѓаните. Но поради фактот што не се дел од класичниот јавен сектор, вообичаено не се предмет на истражувањата кои го опфаќаат јавниот сектор. Од друга страна, овие субјекти располагаат со огромни буџети и вообичаено со поврзани со услуги во кои монопол има државата. Инаку, во континуитет во јавноста има реакции во однос на начинот на именување на управувачките структури во трговските друштва во државна сопственост, како и во однос на злоупотреби во постапките за вработување, особено поради фактот што во овие субјекти се применува Законот за работни односи кој пак не содржи мерит постапки за вработување. Поради претходно наведеното, трговските друштва во државна сопственост се опфатени со анализата, а наодите и препораките за нивното работење се прикажани во овој извештај од следење.



- Постапиле по ЗСПИЈК
- Не постапиле по ЗСПИЈК

Графикон бр. 94 Преглед на постапување по ЗСПИЈК од страна на трговските друштва во државна сопственост

За потребата на оваа анализа до 14 трговски друштва во државна сопственост беа побарани информации од јавен карактер, а по барањето постапија 8 трговски друштва (57%), додека пак 6 друштва (43%), не постапија согласно Законот за слободен пристап по информации од јавен карактер.

I. УПРАВУВАЧКАТА СТРУКТУРА

Управувачката структура во трговските друштва е уредена со Законот за трговските друштва⁴³. Согласно овој закон, управувачката структура во трговските друштва може да биде различна. Имено, согласно со законот управувањето со друштвото може да биде организирано според едностепен систем (одбор на директори) или според двостепен систем (управен одбор или управител и надзорен одбор). Друштвото го избира системот на управување. Со измени на статутот може едностепениот систем на управување да биде заменет со двостепен и обратно. Одредбите за собранието соодветно се применуваат како на друштвата со едностепен, така и на друштвата со двостепен систем на организација на управувањето. Учеството на вработените во управувањето со друштвото се уредува со закон.

За член на органот на управување, односно на надзорниот одбор можат да бидат избрани само физички лица кои се деловно способни. За член на органот на управување, односно на надзорниот одбор не може да биде избрано лице против кое е изречена казна, односно прекршочна санкција забрана за вршење должност од определено занимање, кое делумно или во целост е опфатено во предметот на работењето на друштвото додека трае таа забрана.

За управител на друштвото со доминантна или во целосна сопственост на државата, може да биде избрано лице кое ги исполнува следните услови:

- Да е државјанин на Република Македонија;
- Да има стекнати најмалку 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен образование;
- Во моментот на именувањето со правосилна судска пресуда не му е изречена казна или прекршочна санкција забрана за вршење на професија, дејност или должност;
- Да има минимум пет години работно искуство;
- Да поседува меѓународно признати сертификат или уверение за активно познавање на англискиот јазик не постар од пет години.

За член на одбор на директори во друштво со доминантна или во целосна сопственост на државата може да биде избрано лице кое ги исполнува следниве услови:

- е државјанин на Република Македонија,
- има стекнати најмалку 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен образование,
- во моментот на именувањето со правосилна судска пресуда не му е изречена казна или прекршочна санкција забрана за вршење на професија, дејност или должност,
- има минимум три години работно искуство.

За извршен член на одбор на директори во друштво со доминантна или во целосна сопственост на државата може да биде избрано лице кое ги исполнува следниве услови:

- е државјанин на Република Македонија,
- има стекнати најмалку 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен образование,
- во моментот на именувањето со правосилна судска пресуда не му е изречена казна или прекршочна санкција забрана за вршење на професија, дејност или должност.
- има минимум пет години работно искуство.

За претседател и член на надзорен одбор во акционерско друштво со доминантна или во целосна сопственост на државата може да биде именувано лице кое ги исполнува следниве услови:

- е државјанин на Република Македонија;
- има стекнати најмалку 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен образование;

⁴³ <https://www.economy.gov.mk/Upload/Documents/ZTD%20konsolidiiran.pdf>

- во моментот на именувањето со правосилна судска пресуда не му е изречена казна или прекршочна санкција забрана за вршење на професија, дејност или должност;
- има минимум три години работно искуство.

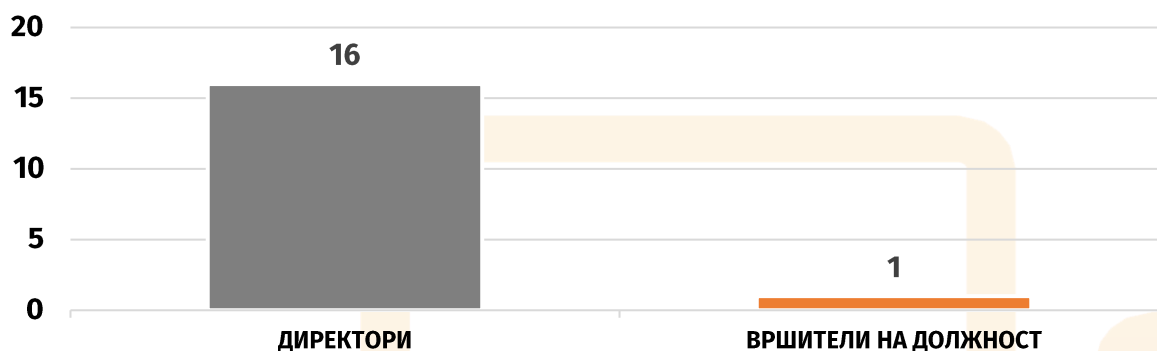
Законот не уредува процедура за именување на овие управители, ниту пак на членовите на управните и надзорните одбори. Инаку, во законот се содржани услови за секој од органите на управување.

Како што може да се види, корпоративната структура на трговските друштва е многу посложена од онаа на регулаторните тела, јавните претпријатија и јавните установи, но за целите на оваа анализа ќе даде преглед на податоците во однос на директорите, управните и надзорните одбори.

II. РАКОВОДНИ ЛИЦА ВО ТРГОВСКИТЕ ДРУШТВА ВО ДРЖАВНА СОПСТВЕНОСТ

Во 8те трговски друштва во државна сопственост кои доставија податоци и кои се предмет на оваа анализа, именувани се 15 директори и 2 заменици на директори. При тоа, едно друштво има одбор на директори⁴⁴. Во однос на начинот на именување на директорите состојбата е следна:

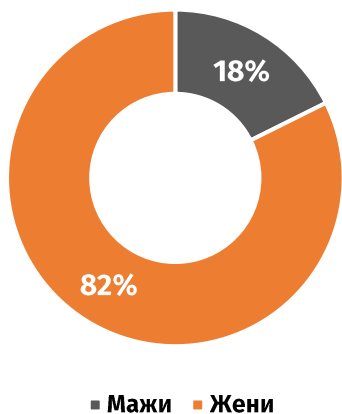
Графикон бр. 95 Преглед на начинот на именување на раководните лица во трговските друштва во државна сопственост



Од вкупно 17 директори и заменици, само 1 е именуван како вршител на должност (5%). Останатите се именувани со полн мандат согласно законските процедури.

Во однос на застапеноста на мажи и жени на позициите на директорите во трговските друштва, состојбата е следна:

⁴⁴ АД за производство на електрична енергија – Електрани на Република Северна Македонија

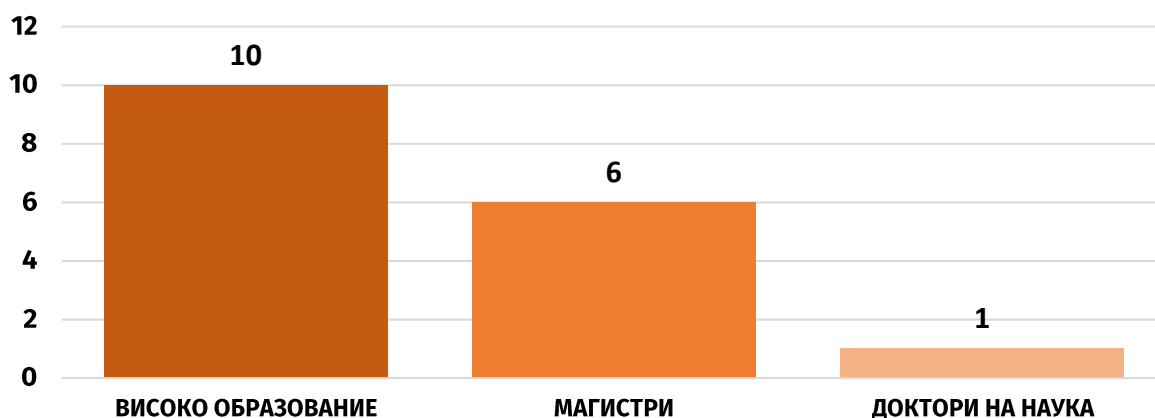


Графикон бр. 96 Преглед на застапеност на мажи и жени на раководните лица во трговските друштва во државна сопственост

Од 17 директори, ВД директори и заменици директори 14 се мажи (82%), додека пак 3 се жени (18%). И овие податоци може да укажуваат на можна дискриминација на жените во однос на мажите.

Податоците во однос на образованието пак ја покажуваат следната состојба:

Графикон бр. 97 Преглед на образовната структура на раководните лица во трговските друштва во државна сопственост



За директори, ВД директори и заменици директори во трговските друштва во државна сопственост се именуваани 10 лица со завршено високо образование, 6 магистри и 1 доктор на науки.

Од вкупно 17 директори, ВД директори и заменици, 11 имаат склучено менаџерски договори.



Законот за трговските друштва не уредува мерит постапка за селекција и именување на директорите.

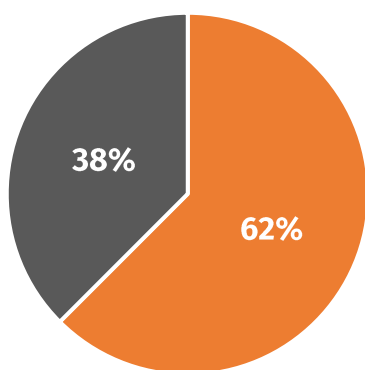
Во однос на објавување на одлуките за именување на директори, ниту едно трговско друштво нема доставено податок, ниту пак има податок дали се носат образложени одлуки за разрешување на директорите.

Во однос на стратешките документи и отчетноста на директорите на јавните претпријатија состојбата е следна:

Графикон бр. 98 Преглед на годишните планови на трговските друштва во државна сопственост

5 од вкупно 8 трговски друштва во државна сопственост кои доставија податоци имаат годишни планови за работа (62%).

Состојбата со извештаите за работа е идентична со онаа за годишните планови, односно 5 друштва имаат годишни извештаи (62%), додека останатите 3 немаат извештаи (38%).



- Имаат годишен извештај за работа
- Немаат годишен извештај за работа

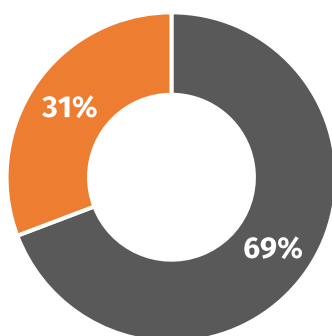
Графикон бр. 99 Преглед на годишните извештаи за работа на трговските друштва во државна сопственост

Платата на директорите, ВД директорите и замениците директори се движи од 50.310,00 денари до 78.554,00 денари во нето. Од добиените податоци може да се забележи голема разноликост на платите на директорите, ВД директорите и замениците која е резултат на отсуството на системска регулација на ова прашање.

Само 2 трговски друштва навеле дека се оценува работата на директорот. Инаку, законот нема пропишано процедура за оценување на работата на директорите ниту последици за лошата работа.

III. ОРГАНИ НА УПРАВУВАЊЕ

Од вкупно 8 трговски друштва во државна сопственост кои доставиле податоци, 5 имаат доставени податоци за управните одбори, а во нив вкупно се именувани 13 лица. Во однос на застапеноста на мажи и жени во управните одбори на трговските друштва во државна сопственост состојбата е следна:



- Мажи
- Жени

Графикон бр. 100 Преглед на застапеноста на мажи и жени во органите на управување на трговските друштва во државна сопственост

Бројот на мажи членови на управните одбори изнесува 9 (69%), додека пак бројот на жени е 4 (31%), што повторно укажува на недоволен родов баланс.

Во однос на степенот на образование на членовите на органите на управување состојбата е следна:

Графикон бр. 101 Преглед на образовната структура на членовите на органите на управување на трговските друштва во државна сопственост



Како што може да се забележи, 1 член на управен одбор е со средно образование, 9 се со високо образование, а 3 се магистри.

Од вкупно 5 трговски друштва, 2 одговориле дека одлуките за именување на членови на управни одбори се објавени јавно, додека пак 3 одговориле дека одлуките не се објавени.⁴⁵

Во однос на разрешување на управните одбори, во 1 трговско друштва се донесени образложени одлуки за разрешување на членови на управни одбори, додека пак во 4 друштва не се донесени образложени одлуки.

Во однос на стратешките документи и отчетноста на управните одбори, сите 4 трговски друштва кои доставија податоци имаат годишни планови за работа и подготвуваат и доставуваат до основачот годишни извештаи за работа.

Бројот на седници на управните одбори на годишно ниво се движи од најмалку 11, до најмногу 55 седници. Вкупно во 4 трговски друштва годишно се одржани 92 седници на управните одбори, што значи дека просечно годишно управните одбори одржуваат по 23 седници. Бројот на одлуки кои ги донесуваат управните одбори на годишно ниво се движи од 23⁴⁶ до 59⁴⁷ одлуки. Вкупниот број на одлуки на годишно ниво изнесува 158, што значи дека по седница се донесуваат во просек по 7 одлуки. Ваквата состојба со работата на управните одбори укажува дека истите се доста вклучени во работата на трговските друштва и потребата од нивно постоење не е дискутабилна.

Сите членови на управните одбори добиваат месечен надомест. Надоместот се движи од 5.000,00 денари⁴⁸ до 9.000,00 денари⁴⁹.

Управниот одбор управува со друштвото и, во тие рамки, го води работењето на друштвото под сопствена одговорност. Управниот одбор има најшироки овластувања во управувањето со друштвото, односно во вршењето на сите работи сврзани со водењето на работите и на тековните активности на друштвото и да дејствува во сите околности од име на друштвото во рамките на предметот на работењето на друштвото, со исклучок на овластувањата коишто изрично му се дадени на собранието и на надзорниот одбор.

⁴⁵ Друштво за изградба, управување и издавање на повеќенаменска сала Борис Трајковски ДООЕЛ нема податоци околу било какви активности на управниот одбор

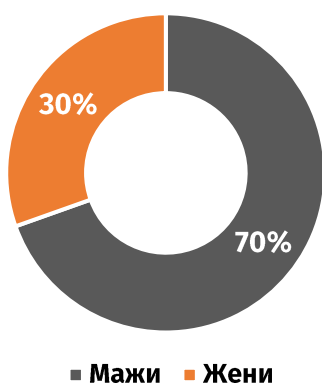
⁴⁶ АД за аеродромски услуги „АЕРОДРОМИ НА МАКЕДОНИЈА“ во државна сопственост

⁴⁷ МАКЕДОНСКА БАНКА ЗА ПОДДРШКА НА РАЗВОЈОТ – АД – СКОПЈЕ

⁴⁸ АД „Македонска информативна агенција АД“ – Скопје, во државна сопственост

⁴⁹ АД ЗА ВРШЕЊЕ НА ЕНЕРГЕТСКИ ДЕЈНОСТИ МАКЕДОНСКИ ЕНЕРГЕТСКИ РЕСУРСИ СКОПЈЕ во државна сопственост

IV. ОРГАНИ НА НАДЗОР



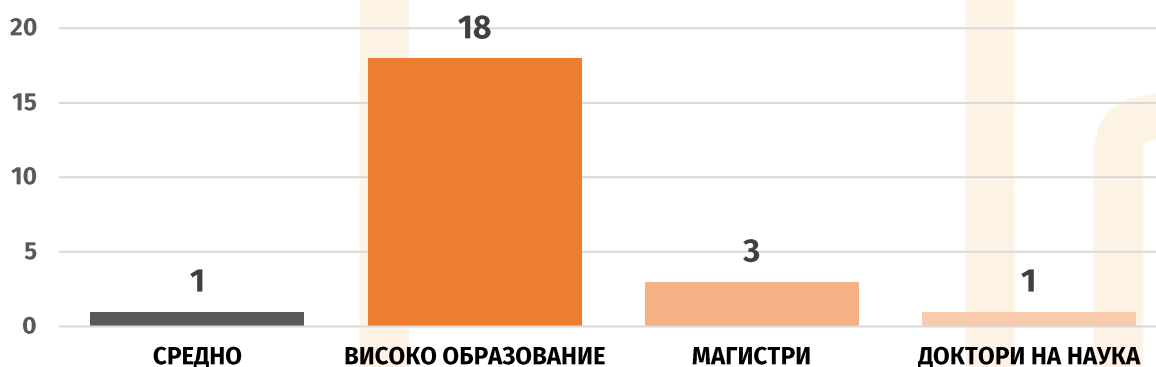
Податоци за надзорните одбори имаат доставено 5 трговски друштва во државна сопственост, во кои се именувани 23 член. Во однос на застапеноста на мажи и жени во надзорните одбори состојбата е следна:

Графикон бр. 102 Преглед на застапеноста на мажи и жени во органите на надзор на трговските друштва во државна сопственост

Бројот на мажи членови на надзорните одбори изнесува 16 (70%), додека пак бројот на жени е седум (30%). И овде податоците покажуваат нерамнотежа во корист на мажите.

Во однос на степенот на образование на членовите на органите на надзор состојбата е следна:

Графикон бр. 103 Преглед на образовната структура на членовите на органите на надзор на трговските друштва во државна сопственост



Како што може да се види 1 член на надзорен одбор е со средно образование, 18 членови на надзорните одбори имаат високо образование, 3 се магистри и 1 е доктор на науки. Законот за трговските друштва има уредено услови за членови на надзорните одбори, при што високото образование е еден од тие услов. Од добиените податоци произлегува дека 1 член во надзорен одбор не ги исполнува законските услови.

Во однос на стратешките документи и отчетноста, 1 надзорен одбор има план за работа, 2 немаат, а во однос на извештаите пак 2 надзорни одбори поднесуваат извештаи, а 1 не поднесува.

Бројот на седници на надзорните одбори на годишно ниво се движи од 10, до најмногу 15 седници. Вкупно годишно во 3те трговски друштва кои доставија податоци се одржани 40 седници, што значи дека просечно годишно надзорните одбори одржуваат по 13 седници. Бројот на одлуки кои ги донесуваат одборите на годишно ниво се движи од 6⁵⁰ до 82⁵¹ одлуки. Вкупниот број на одлуки на годишно ниво изнесува 95, што значи дека по седница се донесуваат во просек помалку од 7 одлуки, што укажува на фактот дека одборите се важни за функционирањето и се ефикасни, па нема дилеми околу потребата за нивното постоење.

Сите членови на управните одбори добиваат месечен надомест. Надоместот се движи од 6.000,00 денари⁵² до 10.000,00 денари⁵³.

Претседателите на надзорните одбори по правило имаат за 2.000,00 денари повисок надоместок од членовите.

Инаку, надзорните одбори го контролираат материјалното и финансиското работење на трговските друштва.

V. НАОДИ

Врз основа на добиените податоци од страна на трговските друштва во државна сопственост, врз основа на податоците добиени преку нивните веб страни, како и преку анализа на законската регулатива може да се извлечат следниве заклучоци:

1. Трговските друштва во државна сопственост не го почитуваат Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер. Имено од 14 трговски друштва од кои беа побарани информации од јавен карактер за оваа анализа постапија 8 (57%), додека пак 6 друштва (43%), не постапија согласно Законот за слободен пристап по информации од јавен карактер.
2. Од вкупно 17 директори и заменици, само 1 е именуван како вршител на должност (5%). Останатите се именувани со полн мандат согласно законските процедури.
3. Од 17 директори, ВД директори и заменици директори 14 се мажи (82%), додека пак 3 се жени (18%).
4. Од вкупно 17 директори, ВД директори и заменици, 11 имаат склучено менаџерски договори.
5. Директорите во 5 од вкупно 8 трговски друштва во државна сопственост кои доставија податоци имаат годишни планови за работа (62%).
6. Состојбата со извештаите за работа е идентична со онаа за годишните планови, односно 5 директори имаат годишни извештаи (62%), додека останатите 3 немаат извештаи (38%).
7. Не се врши евалуација и оценување на работата на директорите, ниту пак има постапка за управување со ефектот од нивната работа.

⁵⁰ АД „Македонска информативна агенција АД“ – Скопје, во државна сопственост

⁵¹ МАКЕДОНСКА БАНКА ЗА ПОДДРШКА НА РАЗВОЈОТ – АД – СКОПЈЕ

⁵² АД „Македонска информативна агенција АД“ – Скопје, во државна сопственост

⁵³ АД ЗА ВРШЕЊЕ НА ЕНЕРГЕТСКИ ДЕЈНОСТИ МАКЕДОНСКИ ЕНЕРГЕТСКИ РЕСУРСИ СКОПЈЕ во државна сопственост

8. Нема мерит постапка за селекција на членовите на управните и надзорните одбори.
9. Бројот на мажи членови на управните одбори изнесува 9 (69%), додека пак бројот на жени е 4 (31%),Податоците покажуваат нерамнотежа во корист на мажите.
10. Во управните и во надзорните лица има именувано лица со средно образование што е спротивно на Законот за трговските друштва.
11. Во однос на стратешките документи и отчетноста на управните одбори, сите 4 трговски друштва кои доставија податоци имаат годишни планови за работа и подготвуваат и доставуваат до основачот годишни извештаи за работа.
12. Бројот на мажи членови на надзорните одбори изнесува 16 (70%), додека пак бројот на жени е седум (30%). И овде податоците покажуваат нерамнотежа во корист на мажите.
13. Во однос на стратешките документи и отчетноста, 1 надзорен одбор има план за работа, 2 немаат, а во однос на извештаите пак 2 надзорни одбори поднесуваат извештаи, а 1 не поднесува.
14. Управните и надзорните одбори се функционални, а постојат унифицирани правила за плаќање на надоместоците, односно секаде надоместоците се плаќаат како месечен пашал.

VI. ПРЕПОРАКИ

Врз основа на добиените податоци и направената анализа, а заради надминување на воочените проблеми и недостатоци се препорачува следното:

1. Основачите на трговските друштва да преземат мерки и активности за унапредување на примената на Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер. Во таа насока се препорачува основачите да инсистира трговските друштва во рамките на своите редовни годишни извештаи да даваат отчет за постапувањето по барањата за слободен пристап до информации од јавен карактер и отчет за содржината на нивните веб страни и нивната усогласеност со овој закон.
2. Да се пристапи кон измени и дополнувања на Законот за трговските друштва со цел да се регулира мерит, фер и транспарентна постапка за именување на директори и да се преоценат и подобро се уредат условите, но и критериумите за директори, кои треба да соодветствуваат на надлежностите кои ќе ги извршуваат. Дополнително треба да се регулира отчетноста на директорите преку доставување на доставување на задолжителни годишни извештаи за својата работа, да се подобри планирањето на работата преку подготовка на задолжителни годишни планови, како и да се уреди процедура за евалуација, оценка и управување со ефектот на директорите.
3. Да се воспостави мерит постапка за селекција на членовите на управните и надзорните одбори, како и да се уреди нивната отчетност.

ПРИЛОГ 1

Институции	Одговор
АГЕНЦИЈА ЗА АУДИО И АУДИОВИЗУЕЛНИ МЕДИУМСКИ УСЛУГИ	ОДГОВОРЕНО
АГЕНЦИЈА ЗА ПОШТИ	ОДГОВОРЕНО
АГЕНЦИЈА ЗА СУПЕРВИЗИЈА НА ОСИГУРУВАЊЕ СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
АГЕНЦИЈА ЗА ЦИВИЛНО ВОЗДУХОПЛОВСТВО СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
РЕГУЛАТОРНА КОМИСИЈА ЗА ДОМУВАЊЕ СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА НАЦИОНАЛЕН ПАРК МАВРОВО, МАВРОВИ АНОВИ, РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА, МАВРОВИ АНОВИ	ОДГОВОРЕНО
Ј.З.У.ИНСТИТУТ ЗА ЈАВНО ЗДРАВЈЕ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА ОРГАНИЗАЦИЈА ЗАВОД ЗА ПРЕВЕНЦИЈА ЛЕКУВАЊЕ И РЕХАБИЛИТАЦИЈА НА КАРДИОВАСКУЛАРНИ ЗАБОЛУВАЊА ОХРИД	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА ОРГАНИЗАЦИЈА ЗДРАВСТВЕН ДОМ ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ П.О.ДЕЛЧЕВО	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА ОРГАНИЗАЦИЈА ЗДРАВСТВЕН ДОМ КРАТОВО КРАТОВО П.О.	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА ОРГАНИЗАЦИЈА ЗДРАВСТВЕН ДОМ КРУШЕВО П.О.	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ГЕРОНТОЛОШКИ ЗАВОД 13 НОЕМВРИ СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗАВОД ЗА РЕХАБИЛИТАЦИЈА НА СЛУХ ГОВОР И ГЛАС БИТОЛА	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗДРАВСТВЕН ДОМ АКАДЕМИК ПРОФ.Д-Р ДИМИТАР АРСОВ Ц.О.КРИВА ПАЛАНКА	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗДРАВСТВЕН ДОМ БИТОЛА	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗДРАВСТВЕН ДОМ ВИНИЦА	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗДРАВСТВЕН ДОМ ДЕМИР ХИСАР	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗДРАВСТВЕН ДОМ Д-Р ПАНЧЕ КАРАЃОЗОВ ШТИП	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗДРАВСТВЕН ДОМ ЗДРАВЈЕ Ц.О.ВАЛАНДОВО	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗДРАВСТВЕН ДОМ КОЧАНИ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗДРАВСТВЕН ДОМ МАКЕДОНСКИ БРОД	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗДРАВСТВЕН ДОМ НАДА МИХАЈЛОВА ПРОБИШТИП	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗДРАВСТВЕН ДОМ НЕГОТИНО НЕГОТИНО	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗДРАВСТВЕН ДОМ П.О. РАДОВИШ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗДРАВСТВЕН ДОМ ПРИМАРИУС Д-Р ЃОРЃИ ГАВРИЛСКИ СВЕТИ НИКОЛЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗДРАВСТВЕН ДОМ СТРУМИЦА	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗДРАВСТВЕНА СТАНИЦА ЖЕЛЕЗАРА СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ИНСТИТУТ ЗА БЕЛОДРОБНИ ЗАБОЛУВАЊА И ТУБЕРКУЛОЗА Ц.О. СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА КЛИНИЧКА БОЛНИЦА Д-Р ТРИФУН ПАНОВСКИ-БИТОЛА	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА КЛИНИЧКА БОЛНИЦА ШТИП-ШТИП	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ОПШТА БОЛНИЦА Д-Р ФЕРИД МУРАД ГОСТИВАР	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ОПШТА БОЛНИЦА КИЧЕВО	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ОПШТА БОЛНИЦА КУМАНОВО	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ОПШТА БОЛНИЦА ОХРИД	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ОПШТА БОЛНИЦА СТРУГА	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ПСИХИЈАТРИСКА БОЛНИЦА СКОПЈЕ СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО

ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА СПЕЦИЈАЛНА БОЛНИЦА ЗА БЕЛОДРОБНИ ЗАБОЛУВАЊА И ТУБЕРКУЛОЗА ЈАСЕНОВО СО ЦЕЛОСНА ОДГОВОРНОСТ С.ЈАСЕНОВО ВЕЛЕС	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ЗА ГАСТРОЕНТЕРОХЕПАТОЛОГИЈА - СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ЗА ДЕРМАТОЛОГИЈА СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ЗА ФИЗИКАЛНА МЕДИЦИНА И РЕХАБИЛИТАЦИЈА СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ЗА ЕНДОКРИНОЛОГИЈА,ДИЈАБЕТЕС И МЕТАБОЛИЧКИ НАРУШУВАЊА СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ЗА КАРДИОЛОГИЈА СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ЗА КЛИНИЧКА БИОХЕМИЈА СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ЗА НЕВРОЛОГИЈА СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ЗА НЕФРОЛОГИЈА - СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ЗА ПЛАСТИЧНА И РЕКОНСТРУКТИВНА ХИРУРГИЈА СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ЗА ПУЛМОЛОГИЈА И АЛЕРГОЛОГИЈА - СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ЗА РАДИОТЕРАПИЈА И ОНКОЛОГИЈА СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ЗА УВО,НОС И ГРЛО СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ЗА УРОЛОГИЈА СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ЗА ХЕМАТОЛОГИЈА - СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ЗА ДИГЕСТИВНА ХИРУРГИЈА СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЦЕНТАР ЗА ЈАВНО ЗДРАВЈЕ ВЕЛЕС	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА-ЗДРАВСТВЕН ДОМ ЖЕЛЕЗНИЧАР СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА-ПСИХИЈАТРИСКА БОЛНИЦА НЕГОРЦИ, ГЕВГЕЛИЈА	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ОПШТА БОЛНИЦА БОРКА ТАЛЕСКИ ПРИЛЕП	ОДГОВОРЕНО
ОПШТА БОЛНИЦА ГЕВГЕЛИЈА	ОДГОВОРЕНО
ПОЛИКЛИНИКА НА УНИВЕРЗИТЕТОТ "СВ.КИРИЛ И МЕТОДИЈ"-СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА, ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ЗА ХИРУРГИЈА НА ЛИЦЕ, ВИЛИЦИ И ВРАТ -МАКСИЛОФАЦИЈАЛНА ХИРУРГИЈА СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ДОМ НА КУЛТУРАТА ДИМИТАР БЕРОВСКИ П.О. БЕРОВО	ОДГОВОРЕНО
ДОМ НА КУЛТУРАТА ЗЛЕТОВСКИ РУДАР ПРОБИШТИП	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЛОКАЛНА БИБЛИОТЕКА ИЛИНДЕН ДЕЛЧЕВО	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ОПШТИНСКА УСТАНОВА БИБЛИОТЕКА ФЕТКИН КАВАДАРЦИ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ОПШТИНСКА УСТАНОВА ДОМ НА КУЛТУРАТА БРАНД ПЕТРУШЕВ БОГДАНЦИ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ОПШТИНСКА УСТАНОВА-БИБЛИОТЕКА ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ ГЕВГЕЛИЈА	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ОПШТИНСКА УСТАНОВА-ДОМ НА КУЛТУРАТА ЛАЗАР СОФИЈАНОВ Ц.О. КРАТОВО	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА ДЕТСКИ КУЛТУРЕН ЦЕНТАР КАРПОШ-СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА ЗООЛОШКА ГРАДИНА НА ГРАД СКОПЈЕ-СКОПЈЕ РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА КУЛТУРНО-ИНФОРМАТИВЕН ЦЕНТАР-СКОПЈЕ,РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА	ОДГОВОРЕНО

ЈАВНА УСТАНОВА МЛАДИНСКИ КУЛТУРЕН ЦЕНТАР СКОПЈЕ РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА	ОДГОВОРЕНО
ЛОКАЛЕН МУЗЕЈ-ГАЛЕРИЈА КАВАДАРЦИ	ОДГОВОРЕНО
ЛОКАЛЕН-АРХЕОЛОШКИ И ИСТОРИСКИ МУЗЕЈ ТЕРАКОТА ВИНИЦА	ОДГОВОРЕНО
ЛОКАЛНА БИБЛИОТЕКА ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ ВЕЛЕС	ОДГОВОРЕНО
ЛОКАЛНА УСТАНОВА-БИБЛИОТЕКА БЛАГОЈ ЈАНКОВ МУЧЕТО Ц.О.СТРУМИЦА	ОДГОВОРЕНО
ЛОКАЛНА УСТАНОВА-НАРОДЕН МУЗЕЈ ВЕЛЕС	ОДГОВОРЕНО
НАРОДНА БИБЛИОТЕКА ВАНЧО ПРКЕ Ц.О.ВИНИЦА	ОДГОВОРЕНО
НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА - ЗАВОД ЗА ЗАШТИТА НА СПОМЕНИЦИТЕ НА КУЛТУРАТА И МУЗЕЈ - СТРУМИЦА	ОДГОВОРЕНО
НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА - ИСТОРИСКИ МУЗЕЈ КРУШЕВО	ОДГОВОРЕНО
НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА ЗА УПРАВУВАЊЕ СО АРХЕОЛОШКИОТ ЛОКАЛИТЕТ СТОБИ-ГРАДСКО	ОДГОВОРЕНО
НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА МАКЕДОНСКИ НАРОДЕН ТЕАТАР СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА ЦЕНТАР ЗА КУЛТУРА МАРКО ЦЕПЕНКОВ ПРИЛЕП	ОДГОВОРЕНО
НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА ЦЕНТАР ЗА КУЛТУРА ТРАЈКО ПРОКОПИЕВ КУМАНОВО	ОДГОВОРЕНО
НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА ЦЕНТАР ЗА КУЛТУРАТА БЕЛИ МУГРИ КОЧАНИ	ОДГОВОРЕНО
НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА-ЗАВОД ЗА ЗАШТИТА НА СПОМЕНИЦИТЕ НА КУЛТУРАТА И МУЗЕЈ ОХРИД	ОДГОВОРЕНО
НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА-ЗАВОД ЗА ЗАШТИТА НА СПОМЕНИЦИТЕ НА КУЛТУРАТА И МУЗЕЈ ПРИЛЕП	ОДГОВОРЕНО
НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА-МУЗЕЈ Д-Р НИКОЛА НЕЗЛОБИНСКИ СТРУГА	ОДГОВОРЕНО
НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА-МУЗЕЈ ЗАПАДНА МАКЕДОНИЈА ВО НОВ КИЧЕВО	ОДГОВОРЕНО
НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА-НАРОДЕН ТЕАТАР БИТОЛА	ОДГОВОРЕНО
НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА-УНИВЕРЗИТЕТСКА БИБЛИОТЕКА ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ ШТИП	ОДГОВОРЕНО
НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА-ЦЕНТАР ЗА КУЛТУРА АНТОН ПАНОВ СТРУМИЦА	ОДГОВОРЕНО
НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА-ЦЕНТАР ЗА КУЛТУРА АЦО ЃОРЧЕВ НЕГОТИНО	ОДГОВОРЕНО
НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА-ЦЕНТАР ЗА КУЛТУРА АЦО ШОПОВ-ШТИП	ОДГОВОРЕНО
НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА-ЦЕНТАР ЗА КУЛТУРА ГЛИГОР ПРЛИЧЕВ ОХРИД	ОДГОВОРЕНО
НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА-ЦЕНТАР ЗА КУЛТУРАТА КРИВА ПАЛАНКА	ОДГОВОРЕНО
ОПШТИНА ПЕХЧЕВО,ОПШТИНСКА УСТАНОВА -ДОМ НА КУЛТУРАТА ЈАНЕ САНДАНСКИ ПЕХЧЕВО	ОДГОВОРЕНО
ОПШТИНСКА НАРОДНА БИБЛИОТЕКА БРАЌА МИЛАДИНОВЦИ РАДОВИШ	ОДГОВОРЕНО
ОПШТИНСКА УСТАНОВА ЗА КУЛТУРА ДОМ НА МЛАДИ ШТИП	ОДГОВОРЕНО
ОПШТИНСКА УСТАНОВА МУЗЕЈ НА ГРАД КРАТОВО КРАТОВО	ОДГОВОРЕНО
ОПШТИНСКА УСТАНОВА МУЗЕЈ НА ГРАД НЕГОТИНО	ОДГОВОРЕНО
ОПШТИНСКА УСТАНОВА НАРОДЕН МУЗЕЈ СВЕТИ НИКОЛЕ	ОДГОВОРЕНО
ОПШТИНСКА УСТАНОВА-ЦЕНТАР ЗА КУЛТУРА АЦО КАРАМАНОВ РАДОВИШ	ОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА - НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА - НАЦИОНАЛНА ГАЛЕРИЈА НА МАКЕДОНИЈА СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА - АРХЕОЛОШКИ МУЗЕЈ НА МАКЕДОНИЈА СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА - ФИЛМСКИ ЦЕНТАР ВАРДАР ФИЛМ МАКЕДОНИЈА - СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА ДРАМСКИ ТЕАТАР СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА КОНЗЕРВАТОРСКИ ЦЕНТАР-ГОСТИВАР	ОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА МАКЕДОНСКА ОПЕРА И БАЛЕТ СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА МУЗЕЈ КУМАНОВО	ОДГОВОРЕНО

РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА НАЦИОНАЛЕН КОНЗЕРВАТОРСКИ ЦЕНТАР СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА СПОМЕН КУЌА НА МАЈКА ТЕРЕЗА-СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА ТЕАТАР КОМЕДИЈА СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА ТЕТОВСКИ ТЕАТАР-ТЕТОВО	ОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА ЦЕНТАР ЗА КУЛТУРА - БИТОЛА	ОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА-БИБЛИОТЕКА КОЧО РАЦИН-ТЕТОВО	ОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА-МАКЕДОНСКА ФИЛХАРМОНИЈА-СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА-МАНИФЕСТАЦИЈА СТРУШКИ ВЕЧЕРИ НА ПОЕЗИЈАТА СТРУГА	ОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА-МУЗЕЈ ГЕВГЕЛИЈА	ОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА-МУЗЕЈ НА СОВРЕМЕНАТА УМЕТНОСТ СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА-МУЗЕЈ НА ТЕТОВСКИОТ КРАЈ ТЕТОВО	ОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА-СПОМЕН КУЌА НА ТОДОР ПРОЕСКИ КРУШЕВО	ОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА-ТЕАТАР ЗА ДЕЦА И МЛАДИНЦИ-СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА-ЦЕНТАР ЗА КУЛТУРА АСНОМ ГОСТИВАР	ОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА-ЦЕНТАР ЗА КУЛТУРА ИЉО АНТЕСКИ СМОК ТЕТОВО	ОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА-ЦЕНТАР ЗА КУЛТУРА-ДЕБАР	ОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА- ОПШТИНСКА УСТАНОВА ДОМ НА КУЛТУРА ДРАГИ ТОЗИЈА РЕСЕН	ОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА, НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА - МУЗЕЈ НА МАКЕДОНСКАТА БОРБА ЗА ДРЖАВНОСТ И САМОСТОЈНОСТ - МУЗЕЈ НА ВНАТРЕШНАТА МАКЕДОНСКА РЕВОЛУЦИОНЕРНА ОРГАНИЗАЦИЈА И МУЗЕЈ НА ЖРТВИТЕ НА КОМУНИСТИЧКИОТ РЕЖИМ СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА, НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА-БИБЛИОТЕКА ГРИГОР ПРЛИЧЕВ ОХРИД	ОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА,НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА КИНОТЕКА НА МАКЕДОНИЈА СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА,НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА КОНЗЕРВАТОРСКИ ЦЕНТАР-СКОПЈЕ СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА,НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА ЦЕНТАР ЗА КУЛТУРА ЈОРДАН ХАЏИ КОНСТАНТИНОВ ЏИНОТ ВЕЛЕС	ОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА,НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА-АНСАМБЛ ЗА НАРОДНИ ИГРИ И ПЕСНИ ТАНЕЦ СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ДРЖАВЕН СТУДЕНТСКИ ДОМ КОЧО РАЦИН БИТОЛА	ОДГОВОРЕНО
ДРЖАВЕН СТУДЕНТСКИ ДОМ НАРОДЕН ХЕРОЈ ОРДЕ ЧОПЕЛА ПРИЛЕП	ОДГОВОРЕНО
ДРЖАВЕН СТУДЕНТСКИ ДОМ ПЕЛАГОНИЈА СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ДРЖАВЕН СТУДЕНТСКИ ДОМ СКОПЈЕ СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ДРЖАВЕН СТУДЕНТСКИ ДОМ ТОМЕ СТЕФАНОСКИ- СЕНИЌ СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА ПРИРОДНОНАУЧЕН МУЗЕЈ	ОДГОВОРЕНО
ГЕОЛОШКИ ЗАВОД	ОДГОВОРЕНО
ЗАТВОР БИТОЛА БИТОЛА	ОДГОВОРЕНО
ЗАТВОР ПРИЛЕП ПРИЛЕП	ОДГОВОРЕНО
КАЗНЕНО ПОПРАВЕН ДОМ ОД ОТВОРЕН ВИД СТРУГА	ОДГОВОРЕНО
КАЗНЕНО ПОПРАВЕН ДОМ ШТИП	ОДГОВОРЕНО
КАЗНЕНО -ПОПРАВНА УСТАНОВА ЗАТВОР ГЕВГЕЛИЈА	ОДГОВОРЕНО

КАЗНЕНО ПОПРАВНА УСТАНОВА- ЗАТВОР ТЕТОВО	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА ЗА ЗГРИЖУВАЊЕ ДЕЦА СО ВОСПИТНО - СОЦИЈАЛНИ ПРОБЛЕМИ И НАРУШЕНО ПОВЕДЕНИЕ СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА ЗАВОД ЗА ЗАШТИТА И РЕХАБИЛИТАЦИЈА БАЊА БАНСКО Ц.О. С.БАНСКО СТРУМИЦА	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА МЕЃУОПШТИНСКИ ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА БЕРОВО	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА МЕЃУОПШТИНСКИ ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА БИТОЛА	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА МЕЃУОПШТИНСКИ ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА ВЕЛЕС	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА МЕЃУОПШТИНСКИ ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА ГОСТИВАР	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА МЕЃУОПШТИНСКИ ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА КАВАДАРЦИ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА МЕЃУОПШТИНСКИ ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА КУМАНОВО	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА МЕЃУОПШТИНСКИ ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА МАКЕДОНСКИ БРОД	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА МЕЃУОПШТИНСКИ ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА ОХРИД	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА МЕЃУОПШТИНСКИ ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА П.О.КОЧАНИ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА МЕЃУОПШТИНСКИ ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА П.О.РАДОВИШ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА МЕЃУОПШТИНСКИ ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА П.О.СТРУМИЦА	ОДГОВОРЕНО
ЗАВОД ЗА СОЦИЈАЛНИ ДЕЈНОСТИ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА МЕЃУОПШТИНСКИ ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА П.О.ШТИП	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА МЕЃУОПШТИНСКИ ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА ПРИЛЕП	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА МЕЃУОПШТИНСКИ ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА СВЕТИ НИКОЛЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА МЕЃУОПШТИНСКИ ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА СТРУГА	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА - РЕСЕН	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА ВАЛАНДОВО	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА ДЕМИР ХИСАР	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА КРАТОВО	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА КРУШЕВО	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА ПРОБИШТИП	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА-КИЧЕВО	ОДГОВОРЕНО
ЈУ ДЕТСКИ ДОМ 11 ОКТОМВРИ СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈУ МЕЃУОПШТИНСКИ ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА ГЕВГЕЛИЈА	ОДГОВОРЕНО
ЈУ МЕЃУОПШТИНСКИ ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА НА ГРАД СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈУ МЕЃУОПШТИНСКИ ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА НЕГОТИНО	ОДГОВОРЕНО
ЈУ МЕЃУОПШТИНСКИ ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА ТЕТОВО	ОДГОВОРЕНО
ЈУ МЕЃУОПШТИНСКИ ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА-КРИВА ПАЛАНКА	ОДГОВОРЕНО
ЈУ СПЕЦИЈАЛЕН ЗАВОД ДЕМИР КАПИЈА ДЕМИР КАПИЈА	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ВОДОВОД БИТОЛА	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА ПРИЛЕП	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ВОДОВОД Н.ИЛИНДЕН ИЛИНДЕН	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ГАЗИ БАБА-2007 СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ДЕРВЕН ВЕЛЕС	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕТПРИЈАТИЕ КОМУНАЛЕЦ ДЕМИР ХИСАР	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕТПРИЈАТИЕ КОМУНАЛЕЦ ПО ПЕХЧЕВО	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕТПРИЈАТИЕ КОМУНАЛЕЦ ПО СВЕТИ НИКОЛЕ	ОДГОВОРЕНО

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕТПРИЈАТИЕ КОМУНАЛЕЦ ПРИЛЕП	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕТПРИЈАТИЕ НИКОЛА КАРЕВ ПРОБИШТИП	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ПАЗАРИ ПРИЛЕП	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ТЕТОВО Ц.О.ТЕТОВО	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ШАРИ С.БОГОВИЊЕ БОГОВИЊЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА МАКЕДОНСКИ БРОД	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА-СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ВОДОВОД КУМАНОВО СО Ц.О. КУМАНОВО	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА БЕРЗАНСКО РАБОТЕЊЕ АГРО-БЕРЗА СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА ВОДОСНАБДУВАЊЕ СТУДЕНЧИЦА КИЧЕВО	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА ВОДОСТОПАНСТВО ЛИСИЧЕ ВЕЛЕС	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА ДРЖАВНИ ПАТИШТА	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА ЖЕЛЕЗНИЧКА ИНФРАСТРУКТУРА МАКЕДОНСКИ ЖЕЛЕЗНИЦИ - СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА ИЗВРШУВАЊЕ НА ВОДОСТОПАНСКИ ДЕЈНОСТИ ХС ЗЛЕТОВИЦА ПРОБИШТИП	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА ИЗГРАДБА ОДРЖУВАЊЕ И КОРИСТЕЊЕ НА СПОРТСКИ ОБЈЕКТИ И ЈАВНИ ПАРКИНГ ПРОСТОРИ БИЛЈАНИНИ ИЗВОРИ ОХРИД	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА ИЗГРАДБА ОДРЖУВАЊЕ РЕКОНСТРУКЦИЈА НА ЛОКАЛНИ ПАТИШТА И ХИДРОТЕХНИЧКИ ОБЈЕКТИ НИСКОГРАДБА ОХРИД ОХРИД	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА ИЗГРАДБА,ОДРЖУВАЊЕ И КОРИСТЕЊЕ НА ЈАВНИ ПАРКИНГ ПРОСТОРИ ПАРКИРАЛИШТА СТРУМИЦА СТРУМИЦА	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА ЈАВНИ ПАРКИРАЛИШТА ГРАДСКИ ПАРКИНГ-СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА ЈАВНИ ПАРКИРАЛИШТА ПАРКИНЗИ НА ОПШТИНА ЦЕНТАР СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНА ДЕЈНОСТ ОХРИДСКИ КОМУНАЛЕЦ ОХРИД	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНИ ДЕЈНОСТИ И ОБЛАГОДАРУВАЊЕ НА ПРИРОДНИТЕ РЕСУРСИ ХИГИЕНА ЛАБУНИШТА	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНИ ДЕЈНОСТИ И ОБЛАГОРОДУВАЊЕ НА ПРИРОДНИТЕ РЕСУРСИ ЕРЕМЈА ВЕВЧАНИ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНИ ДЕЈНОСТИ КОМУНАЛЕЦ ГЕВГЕЛИЈА	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНИ ДЕЈНОСТИ КОМУНАЛЕЦ КИЧЕВО	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНИ ДЕЈНОСТИ ПЛАВАЈА ПО РАДОВИШ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНИ ДЕЈНОСТИ РОСОМАН РОСОМАН	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНИ РАБОТИ БОШАВА Ц.О. ДЕМИР КАПИЈА	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНИ РАБОТИ СОЛИДАРНОСТ СО ЦЕЛОСНА ОДГОВОРНОСТ ВИНИЦА	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНИ РАБОТИ УСЛУГА Ц.О.БЕРОВО	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНИ УСЛУГИ КОМУНАЛЕЦ Ц.О. КРИВА ПАЛАНКА	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНИ УСЛУЖНИ РАБОТИ КОМУНАЛЕЦ Ц.О НЕГОТИНО	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНО ДЕЈНОСТИ КОМУНАЛЕЦ-ПОЛИН СТАР ДОЈРАН	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА ПРОСТОРНИ И УРБАНИСТИЧКИ ПЛАНОВИ ПРИЛЕП	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА СТОПАНИСУВАЊЕ СО ДРЖАВНИТЕ ШУМИ МАКЕДОНСКИ ШУМИ П.О.-СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА СТОПАНИСУВАЊЕ СО ИНДУСТРИСКА ЗОНА ЖАБЕНИ БИТОЛА	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА СТОПАНИСУВАЊЕ СО ПАСИШТА СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА СТОПАНИСУВАЊЕ СО СПОРТСКИ ОБЈЕКТИ ПАРК-СПОРТ ВЕЛЕС	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА УПРАВУВАЊЕ СО ГРАДСКИ ГРОБИШТА ОХРИД	ОДГОВОРЕНО

ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ КАМЕНА РЕКА МАКЕДОНСКА КАМЕНИЦА	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ КОМУНАЛЕЦ БИТОЛА П.О.	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ КОМУНАЛНА ЧИСТОТА БОГДАНЦИ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ КОМУНАЛНО СТРУГА СО Ц.О.	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ МАКЕДОНСКА РАДИОДИФУЗИЈА-СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ СТРЕЖЕВО БИТОЛА	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ УЛИЦИ И ПАТИШТА СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЧИСТОТА И ЗЕЛЕНИЛО-КУМАНОВО	ОДГОВОРЕНО
КОМУНАЛНО ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ВОДОВОД КОЧАНИ	ОДГОВОРЕНО
КОМУНАЛНО ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ НИСКОГРАДБА БИТОЛА СО П.О.	ОДГОВОРЕНО
ОПШТИНСКО ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА ВРШЕЊЕ НА КОМУНАЛНИ РАБОТИ ВАРДАР С.БРВЕНИЦА	ОДГОВОРЕНО
АД ЗА ПРОИЗВОДСТВО НА ЕЛЕКТРИЧНА ЕНЕРГИЈА ЕЛЕКТРАНИ НА МАКЕДОНИЈА ВО ДРЖАВНА СОПСТВЕНОСТ, СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ОПЕРАТОР НА ЕЛЕКТРОПРЕНОСНИОТ СИСТЕМ НА МАКЕДОНИЈА, АД ЗА ПРЕНОС НА ЕЛЕКТРИЧНА ЕНЕРГИЈА И УПРАВУВАЊЕ СО ЕЛЕКТРОЕНЕРГЕТСКИОТ СИСТЕМ, ВО ДРЖАВНА СОПСТВЕНОСТ, СКОПЈЕ (АД МЕПСО)	ОДГОВОРЕНО
АД „Македонска информативна агенција АД“ – Скопје, во државна сопственост	ОДГОВОРЕНО
АКЦИОНЕРСКО ДРУШТВО за аеродромски услуги „АЕРОДРОМИ НА МАКЕДОНИЈА“ во државна сопственост	ОДГОВОРЕНО
АКЦИОНЕРСКО ДРУШТВО ЗА ВРШЕЊЕ НА ЕНЕРГЕТСКИ ДЕЈНОСТИ МАКЕДОНСКИ ЕНЕРГЕТСКИ РЕСУРСИ СКОПЈЕ во државна сопственост	ОДГОВОРЕНО
АКЦИОНЕРСКО ДРУШТВО ЗА ИЗГРАДБА И СТОПАНИСУВАЊЕ СО СТАНБЕН ПРОСТОР И СО ДЕЛОВЕН ПРОСТОР ОД ЗНАЧЕЊЕ ЗА РЕПУБЛИКАТА – СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
МАКЕДОНСКА БАНКА ЗА ПОДДРШКА НА РАЗВОЈОТ – АД – СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ДРУШТВО ЗА ИЗГРАДБА, УПРАВУВАЊЕ И ИЗДАВАЊЕ НА ПОВЕКЕНАМЕНСКА САЛА БОРИС ТРАЈКОВСКИ ДООЕЛ	ОДГОВОРЕНО
ЦЕНТРАЛЕН РЕГИСТАР	ОДГОВОРЕНО
АГЕНЦИЈА ЗА ЕНЕРГЕТИКА НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА	ОДГОВОРЕНО
АГЕНЦИЈА ЗА УПРАВУВАЊЕ СО ОДЗЕМЕН ИМОТ	ОДГОВОРЕНО
НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЈА ЗА ЕВРОПСКИ ОБРАЗОВНИ ПРОГРАМИ И МОБИЛНОСТ	ОДГОВОРЕНО
АГЕНЦИЈА ЗА ПЛАНИРАЊЕ НА ПРОСТОРОТ СКОПЈЕ	ОДГОВОРЕНО
ДРЖАВЕН ИСПИТЕН ЦЕНТАР	ОДГОВОРЕНО
АГЕНЦИЈА ЗА ПОТТИКНУВАЊЕ НА РАЗВОЈОТ НА ЗЕМЈОДЕЛСТВОТО	ОДГОВОРЕНО
ЗАВОД ЗА СОЦИЈАЛНИ ДЕЈНОСТИ	ОДГОВОРЕНО
АГЕНЦИЈА ЗА ОСИГУРУВАЊЕ НА ДЕПОЗИТИ	ОДГОВОРЕНО
АГЕНЦИЈА ЗА ПОДДРШКА НА ПРЕТПРИЕМНИШТВОТО	ОДГОВОРЕНО
ЦЕНТАР ЗА СТРУЧНО ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА	ОДГОВОРЕНО
АГЕНЦИЈА ЗА ПРОМОЦИЈА И ПОДДРШКА НА ТУРИЗМОТ	ОДГОВОРЕНО
АГЕНЦИЈА ЗА ЗАДОЛЖИТЕЛНИ НАФТЕНИ РЕЗЕРВИ	ОДГОВОРЕНО
АГЕНЦИЈА ЗА ЕЛЕКТРОНСКИ КОМУНИКАЦИИ	НЕОДГОВОРЕНО
АГЕНЦИЈА ЗА РЕГУЛИРАЊЕ НА ЖЕЛЕЗНИЧКИОТ СЕКТОР СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
АГЕНЦИЈА ЗА СУПЕРВИЗИЈА НА КАПИТАЛНО ФИНАНСИРАНО ПЕНЗИСКО ОСИГУРУВАЊЕ СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
КОМИСИЈА ЗА ХАРТИИ ОД ВРЕДНОСТ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
РЕГУЛАТОРНА КОМИСИЈА ЗА ЕНЕРГЕТИКА НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА НАЦИОНАЛЕН ПАРК ГАЛИЧИЦА ОХРИД РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА	НЕОДГОВОРЕНО

ЈАВНА УСТАНОВА НАЦИОНАЛЕН ПАРК ПЕЛИСТЕР БИТОЛА,РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА	НЕОДГОВОРЕНО
ЗДРАВСТВЕН ДОМ БЕРОВО	НЕОДГОВОРЕНО
ЗДРАВСТВЕН ДОМ Ц.О.ПЕХЧЕВО	НЕОДГОВОРЕНО
Ј.У.ЗАВОД ЗА РЕХАБИЛИТАЦИЈА НА ДЕЦА И МЛАДИНЦИ СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА ОРГАНИЗАЦИЈА ЗДРАВСТВЕН ДОМ Д-Р РУСЕ БОШКОВСКИ С.РОСТУШЕ-РОСТУШЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА - УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ПО ХИРУРШКИ БОЛЕСТИ СВ.НАУМ ОХРИДСКИ СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗАВОД ЗА ПРЕВЕНЦИЈА ЛЕКУВАЊЕ И РЕХАБИЛИТАЦИЈА НА ХРОНИЧНИ РЕСПИРАТОРНИ НЕСПЕЦИФИЧНИ И АЛЕРГИСКИ ЗАБОЛУВАЊА ОТЕШЕВО РЕСЕН	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗАВОД ЗА РЕХАБИЛИТАЦИЈА НА СЛУХ,ГОВОР И ГЛАС СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗАВОД ЗА ФИЗИКАЛНА МЕДИЦИНА И РЕХАБИЛИТАЦИЈА - СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗДРАВСТВЕН ДОМ ВЕВЧАНИ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗДРАВСТВЕН ДОМ ВЕЛЕС	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗДРАВСТВЕН ДОМ ГЕВГЕЛИЈА	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗДРАВСТВЕН ДОМ ГОСТИВАР	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗДРАВСТВЕН ДОМ ДЕБАР	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗДРАВСТВЕН ДОМ КАВАДАРЦИ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗДРАВСТВЕН ДОМ КИЧЕВО	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗДРАВСТВЕН ДОМ КУМАНОВО	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗДРАВСТВЕН ДОМ НА СКОПЈЕ ЦО СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗДРАВСТВЕН ДОМ ОХРИД	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗДРАВСТВЕН ДОМ ПРИЛЕП	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗДРАВСТВЕН ДОМ РЕСЕН	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗДРАВСТВЕН ДОМ СТРУГА	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗДРАВСТВЕН ДОМ ТЕТОВО	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ИНСТИТУТ ЗАТРАНСФУЗИОНА МЕДИЦИНА НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА - СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА КЛИНИЧКА БОЛНИЦА ТЕТОВО	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ОПШТА БОЛНИЦА ВЕЛЕС	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ОПШТА БОЛНИЦА ГЕВГЕЛИЈА	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ОПШТА БОЛНИЦА ДЕБАР	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ОПШТА БОЛНИЦА КАВАДАРЦИ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ОПШТА БОЛНИЦА КОЧАНИ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ОПШТА БОЛНИЦА СТРУМИЦА	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА СПЕЦИЈАЛНА БОЛНИЦА ЗА БЕЛОДРОБНИ ЗАБОЛУВАЊА И ТУБЕРКУЛОЗА ЛЕШОК,РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА,- С.ЛЕШОК,ТЕАРЦЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ЗА ГИНЕКОЛОГИЈА И АКУШЕРСТВО- СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ЗА ДЕТСКА ХИРУРГИЈА СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ЗА ДЕТСКИ БОЛЕСТИ СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ЗА ДРЖАВНА КАРДИОХИРУРГИЈА СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ЗА ИНФЕКТИВНИ БОЛЕСТИ И ФЕБРИЛНИ СОСТОЈБИ СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО

ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ЗА НЕВРОХИРУРГИЈА СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ЗА ОЧНИ БОЛЕСТИ СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ЗА ПСИХИЈАТРИЈА - СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ЗА РАДИОЛОГИЈА СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ЗА РЕВМАТОЛОГИЈА СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ЗА ТОКСИКОЛОГИЈА СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ЗА ТОРАКАЛНА И ВАСКУЛАРНА ХИРУРГИЈА СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ЗА ТРАУМАТОЛОГИЈА, ОРТОПЕДСКИ БОЛЕСТИ, АНЕСТЕЗИЈА, РЕАНИМАЦИЈА И ИНТЕЗИВНО ЛЕКУВАЊЕ И УРГЕНТЕН ЦЕНТАР - СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКИ СТОМАТОЛОШКИ КЛИНИЧКИ ЦЕНТАР СВЕТИ ПАНТЕЛЕЈМОН СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА- ЦЕНТАР ЗА ЈАВНО ЗДРАВЈЕ КОЧАНИ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЦЕНТАР ЗА ЈАВНО ЗДРАВЈЕ КУМАНОВО	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЦЕНТАР ЗА ЈАВНО ЗДРАВЈЕ ОХРИД	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЦЕНТАР ЗА ЈАВНО ЗДРАВЈЕ П.О.СТРУМИЦА	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЦЕНТАР ЗА ЈАВНО ЗДРАВЈЕ ПРИЛЕП	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЦЕНТАР ЗА ЈАВНО ЗДРАВЈЕ ШТИП	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЦЕНТАР ЗА ЈАВНО ЗДРАВЈЕ-СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА-ГРАДСКА ОПШТА БОЛНИЦА 8-МИ СЕПТЕМВРИ СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА-ЗДРАВСТВЕНА СТАНИЦА ЛИПКОВО С. ЛИПКОВО ЛИПКОВО	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА-ИНСТИТУТ ЗА МЕДИЦИНА НА ТРУДОТ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА-ИНСТИТУТ ПО БЕЛОДРОБНИ ЗАБОЛУВАЊА КАЈ ДЕЦАТА КОЗЛЕ, СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА-СПЕЦИЈАЛНА БОЛНИЦА ПО ГИНЕКОЛОГИЈА И АКУШЕРСТВО МАЈКА ТЕРЕЗА СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА-ЦЕНТАР ЗА ЈАВНО ЗДРАВЈЕ БИТОЛА	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ПСИХИЈАТРИСКА БОЛНИЦА ДЕМИР ХИСАР	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА ОД ОБЛАСТА НА ЗДРАВСТВОТО ЗА ПОТРЕБИТЕ НА ЈАВНИТЕ ЗДРАВСТВЕНИ УСТАНОВИ УНИВЕРЗИТЕТСКИ КЛИНИКИ, ЗАВОД И УРГЕНТЕН ЦЕНТАР-СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈЗУ СПЕЦИЈАЛНА БОЛНИЦА ЗА ОРТОПЕДИЈА И ТРАУМАТОЛОГИЈА СВЕТИ ЕРАЗМО ОХРИД	НЕОДГОВОРЕНО
ЈЗУ УНИВЕРЗИТЕТСКИ ИНСТИТУТ ЗА ПОЗИТРОНСКО-ЕМИСИОНА ТОМОГРАФИЈА НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА	НЕОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЗАВОД ЗА НЕФРОЛОГИЈА СТРУГА	НЕОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА, ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ЦЕНТАР ЗА ЈАВНО ЗДРАВЈЕ ТЕТОВО	НЕОДГОВОРЕНО
МАКЕДОНСКА АКАДЕМСКА ИСТРАЖУВАЧКА МРЕЖА СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ДОМ НА КУЛТУРАТА ИЛИНДЕН ДЕМИР ХИСАР	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ЛОКАЛНА УСТАНОВА БИБЛИОТЕКА СВЕТЛИНА С.ПРЕЉУБИШТЕ-ЈЕГУНОВЦЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ОПШТИНСКА УСТАНОВА ГРАДСКА БИБЛИОТЕКА БОРКА ТАЛЕСКИ ПРИЛЕП	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ОПШТИНСКА УСТАНОВА ДОМ НА КУЛТУРА ИВАН МАЗОВ-КЛИМЕ КАВАДАРЦИ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА ОПШТИНСКА УСТАНОВА ДОМ НА КУЛТУРА МАКЕДОНИЈА ГЕВГЕЛИЈА	НЕОДГОВОРЕНО

ЈАВНА УСТАНОВА ДОМ НА КУЛТУРА КОЧО РАЦИН -СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА МУЗЕЈ НА ГРАД СКОПЈЕ-СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА-ГРАДСКА БИБЛИОТЕКА БРАЌА МИЛАДИНОВЦИ СКОПЈЕ РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА	НЕОДГОВОРЕНО
ЛОКАЛНА БИБЛИОТЕКА СТРАШО ПИНЏУР НЕГОТИНО	НЕОДГОВОРЕНО
ЛОКАЛНА УСТАНОВА ОД ОБЛАСТА НА КУЛТУРАТА ГРАДСКИ МУЗЕЈ КРИВА ПАЛАНКА	НЕОДГОВОРЕНО
МАТИЧНА БИБЛИОТЕКА ИСКРА КОЧАНИ	НЕОДГОВОРЕНО
МАТИЧНА БИБЛИОТЕКА КОЧО РАЦИН ПЕХЧЕВО	НЕОДГОВОРЕНО
НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА ЗАВОД ЗА ЗАШТИТА НА СПОМЕНИЦИТЕ НА КУЛТУРАТА И МУЗЕЈ ШТИП	НЕОДГОВОРЕНО
НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА ЦЕНТАР ЗА КУЛТУРА БРАЌА МИЛАДИНОВЦИ СТРУГА	НЕОДГОВОРЕНО
НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА ЦЕНТАР ЗА КУЛТУРА КОЧО РАЦИН КИЧЕВО	НЕОДГОВОРЕНО
НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА-ЗАВОД ЗА ЗАШТИТА НА СПОМЕНИЦИТЕ НА КУЛТУРАТА И МУЗЕЈ БИТОЛА	НЕОДГОВОРЕНО
НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА-УНИВЕРЗИТЕТСКА БИБЛИОТЕКА СВ.КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ БИТОЛА	НЕОДГОВОРЕНО
НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА-ЦЕНТАР ЗА КУЛТУРА НИКОЛА ЈОНКОВ ВАПЦАРОВ ДЕЛЧЕВО	НЕОДГОВОРЕНО
ОПШТИНСКА ЈАВНА УСТАНОВА ЗООЛОШКА ГРАДИНА БИТОЛА	НЕОДГОВОРЕНО
ОПШТИНСКА УСТАНОВА ДОМ ЗА ДЕЦА И МЛАДИ БЛАГОЈ МУЧЕТО П.О. СТРУМИЦА	НЕОДГОВОРЕНО
ОПШТИНСКА УСТАНОВА ДОМ НА КУЛТУРА МАКЕДОНСКИ БРОД МАКЕДОНСКИ БРОД	НЕОДГОВОРЕНО
ОПШТИНСКА УСТАНОВА ДОМ НА КУЛТУРА МИРКА ГИНОВА ДЕМИР КАПИЈА	НЕОДГОВОРЕНО
ОПШТИНСКА УСТАНОВА ДОМ НА КУЛТУРА НАУМ НАУМОВСКИ-БОРЧЕ КРУШЕВО	НЕОДГОВОРЕНО
ОПШТИНСКА УСТАНОВА ДОМ НА КУЛТУРАТА ЈАНЕ САНДАНСКИ С.НОВО СЕЛО	НЕОДГОВОРЕНО
ОПШТИНСКА УСТАНОВА ДОМ НА КУЛТУРАТА КРСТЕ МИСИРКОВ СВЕТИ НИКОЛЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ОПШТИНСКА УСТАНОВА ДОМ НА КУЛТУРАТА ТОШО АРСОВ ВИНИЦА	НЕОДГОВОРЕНО
НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА МУЗЕЈ НА АЛБАНСКАТА АЗБУКА БИТОЛА	НЕОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА МУЗЕЈ НА МАКЕДОНИЈА СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА УМЕТНИЧКА ГАЛЕРИЈА-ТЕТОВО	НЕОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА-ОХРИДСКО ЛЕТО ОХРИД	НЕОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА, НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА АЛБАНСКИ ТЕАТАР СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА, НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА НАЦИОНАЛНА И УНИВЕРЗИТЕТСКА БИБЛИОТЕКА СВ.КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА АКАДЕМИЈА ЗА СУДИИ И ЈАВНИ ОБВИНИТЕЛИ ПАВЕЛ ШАТЕВ	НЕОДГОВОРЕНО
АГЕНЦИЈА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ДРЖАВЕН СТУДЕНСКИ ДОМ ДОНЕ БОЖИНОВ ПРОБИШТИП	НЕОДГОВОРЕНО
ДРЖАВЕН СТУДЕНТСКИ ДОМ БРАЌА МИЛАДИНОВЦИ ШТИП	НЕОДГОВОРЕНО
ДРЖАВЕН СТУДЕНТСКИ ДОМ НИКОЛА КАРЕВ ОХРИД П.О.	НЕОДГОВОРЕНО
ДРЖАВЕН УЧЕНИЧКИ ДОМ КРСТЕ П.МИСИРКОВ КАВАДАРЦИ	НЕОДГОВОРЕНО
ДРЖАВЕН УЧЕНИЧКИ ДОМ МИРКА ГИНОВА БИТОЛА	НЕОДГОВОРЕНО
ЗАТВОР КУМАНОВО СО ОТВОРЕНО ОДДЕЛЕНИЕ ВО КРИВА ПАЛАНКА С. К'ШАЊЕ КУМАНОВО	НЕОДГОВОРЕНО
ЗАТВОР СТРУМИЦА-СТРУМИЦА	НЕОДГОВОРЕНО
КАЗНЕНО-ПОПРАВНА УСТАНОВА ЗАТВОР СКОПЈЕ СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
КАЗНЕНО-ПОПРАВНА УСТАНОВА- КАЗНЕНО-ПОПРАВЕН ДОМ ИДРИЗОВО СО ОТВОРЕНО ОДДЕЛЕНИЕ ВО ВЕЛЕС	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА МЕЃУОПШТИНСКИ ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА ДЕБАР	НЕОДГОВОРЕНО

ЈАВНА УСТАНОВА МЕЃУОПШТИНСКИ ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА П.О.ДЕЛЧЕВО	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНА УСТАНОВА ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА ВИНИЦА	НЕОДГОВОРЕНО
ЈУ ЗАВОД ЗА СОЦИЈАЛНИ ДЕЈНОСТИ-СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНА ДЕЈНОСТ МАВРОВО МАВРОВИ АНОВИ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕТПРИЈАТИЕ СТАНДАРД Ц.О.ДЕБАР	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕТПРИЈАТИЕ БРЕГАЛНИЦА ПО ДЕЛЧЕВО	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ВРАПЧИШТЕ Ц.О С.ВРАПЧИШТЕ,ВРАПЧИШТЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ДОЛНЕНИ С.ДОЛНЕНИ П.О	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗЕЛЕНИКОВО СТАНИЦА ЗЕЛЕНИКОВО ЗЕЛЕНИКОВО	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ИЛИНДЕН ИЛИНДЕН	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕТПРИЈАТИЕ КЛЕПА ГРАДСКО	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ПРОЛЕТЕР ЦО РЕСЕН	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕТПРИЈАТИЕ СОПИШТЕ С.СОПИШТЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА ЕНЕРГЕТСКИ ДЕЈНОСТИ СТРУМИЦА-ГАС СТРУМИЦА	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА ИЗГРАДБА НА ИНФРАСТРУКТУРНИ ОБЈЕКТИ КУМАНОВО-ГАС КУМАНОВО	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНА ДЕЈНОСТ ДЕБРЦА БЕЛЧИШТА	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНИ ДЕЈНОСТИ И ИНФРАСТРУКТУРА КРАТОВО ОД КРАТОВО	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНИ ДЕЈНОСТИ И УРЕДУВАЊЕ НА ГРАДЕЖНО ЗЕМЈИШТЕ ЛОЗОВО ПО ЛОЗОВО	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНИ ДЕЈНОСТИ КОМУНА КРУШЕВО	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНИ ДЕЈНОСТИ КОМУНА НОВО СЕЛО П.О.	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНИ ДЕЈНОСТИ КОМУНАЛЕЦ Ц.О. ГОСТИВАР	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНИ ДЕЈНОСТИ КОМУНАЛЕЦ Ц.О. СТРУМИЦА	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНИ ДЕЈНОСТИ ЛАКАВИЦА ПО КОНЧЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНИ ДЕЈНОСТИ ОБЛЕШЕВО ЧЕШИНОВО - ОБЛЕШЕВО	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНИ ДЕЈНОСТИ ОГГРАЖДЕН П.О. БОСИЛОВО	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНИ ДЕЈНОСТИ ТОПОЛКА ЧАШКА-ОПШТИНА ЧАШКА	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНИ ДЕЈНОСТИ ТУРИЈА ПО ВАСИЛЕВО	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНИ РАБОТИ КОМУНАЛЕЦ КАВАДАРЦИ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНО-ПРОИЗВОДНИ И УСЛУЖНИ РАБОТИ ИСАР ПО ШТИП	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНО-ПРОИЗВОДНИ И УСЛУЖНИ РАБОТИ ПЛАЧКОВИЦА КАРБИНЦИ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА ОДРЖУВАЊЕ И ЗАШТИТА НА МАГИСТРАЛНИТЕ И РЕГИОНАЛНИТЕ ПАТИШТА МАКЕДОНИЈАПАТ-СКОПЈЕ Ц.О.	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА ПАРКИНГ ПРОСТОРИ И ЈАВНО ОСВЕТЛУВАЊЕ КУМАНОВО-ПАРКИНГ КУМАНОВО	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА СТОПАНИСУВАЊЕ СО ОБЈЕКТИ ЗА СПОРТ ВО СОПСТВЕНОСТ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА-СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА СТОПАНИСУВАЊЕ СО СПОРТСКИ ОБЈЕКТИ МИТО ХАЏИВАСИЛЕВ ЈАСМИН КАВАДАРЦИ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА УПРАВУВАЊЕ И ЗАШТИТА НА ПОВЕЌЕНАМЕНСКОТО ПОДРАЧЈЕ ЈАСЕН СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА УПРАВУВАЊЕ НА ПАЗАРИ НА ГОЛЕМО И МАЛО ГРАДСКИ ПАЗАР ОХРИД	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА УРБАНИСТИЧКО ПЛАНИРАЊЕ,ПРОЕКТИРАЊЕ И ИНЖЕНЕРИНГ-БИТОЛА	НЕОДГОВОРЕНО

ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ КОМУНАЛЕН СЕРВИС ВАЛАНДОВО	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ КОМУНАЛНА ХИГИЕНА-СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ПАЗАРИ БИТОЛА	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ПАЗАРИШТА КУМАНОВО СО Ц.О	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ПАРКОВИ И ЗЕЛЕНИЛО-СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ПОГРЕБАЛНИ УСЛУГИ СВЕТИ НИКОЛЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ СЛУЖБЕН ВЕСНИК НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА Ц.О.-СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО РАДИОДИФУЗНО ПРЕТПРИЈАТИЕ МАКЕДОНСКА РАДИОТЕЛЕВИЗИЈА СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ЈАВНО СООБРАЌАЈНО ПРЕТПРИЈАТИЕ СКОПЈЕ	НЕОДГОВОРЕНО
ОПШТИНСКО ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА КОМУНАЛНИ ДЕЈНОСТИ ПЕЛАГОНИЈА КРИВОГАШТАНИ	НЕОДГОВОРЕНО
АД ЗА ПОШТЕНСКИ СООБРАЌАЈ „МАКЕДОНСКА ПОШТА“ –Скопје во државна сопственост	НЕОДГОВОРЕНО
АД ЗА ТРАНСПОРТ МАКЕДОНСКИ ЖЕЛЕЗНИЦИ ТРАНСПОРТ АД - Скопје	НЕОДГОВОРЕНО
АКЦИОНЕРСКО ДРУШТВО за приредување игри на среќа АД - Скопје, во државна сопственост	НЕОДГОВОРЕНО
АКЦИОНЕРСКО ДРУШТВО ВО ДРЖАВНА СОПСТЕНОСТ ЗА ВРШЕЊЕ НА ДЕЈНОСТА ДАВАТЕЛ НА УСЛУГИ НА ВОЗДУХОПЛОВНАТА НАВИГАЦИЈА (М – НАВ)	НЕОДГОВОРЕНО
ЕВН Македонија АД, Скопје-(Владата е акционер) (полниот назив на фирмата е: ЕВН Електростопанство на Македонија, Акционерско друштво за дистрибуција и снабдување со електрична енергија, Скопје)	НЕОДГОВОРЕНО
АКЦИОНЕРСКО ДРУШТВО ГА – МА – Скопје	НЕОДГОВОРЕНО

ПРИЛОГ 2

ЛИСТА НА ЗАКОНИ

1. Закон за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги
2. Законот за поштенски услуги
3. Законот за супервизија на осигурувањето
4. Законот за воздухопловство
5. Законот за домување
6. Закон за енергетика
7. Закон за здравствената заштита
8. Закон за социјална заштита
9. Закон за културата
10. Закон за извршување на санкциите
11. Закон за основање на Агенцијата за енергетика
12. Закон за просторно планирање
13. Закон за основање на Агенцијата за поттикнување на развојот на земјоделството
14. Закон за основање на Агенцијата за поддршка на претприемништвото
15. Законот за основање на Агенција за промоција и поддршка на туризмот
16. закон за управување со конфискуван имот, имотна корист и одземени предмети во кривична и прекршочна постапка
17. Законот за Државниот испитен центар
18. Закон за задолжителни нафтени резерви
19. Закон за основање на Национална агенција за европски образовни програми и мобилност
20. Закон за Фондот за осигурување на депозити
21. Законот за стручно образование и обука
22. Закон за централен регистар
23. Закон за јавните претпријатија
24. Закон за трговските друштва

ПРИЛОГ 3

ЛИСТА НА ГРАФИКОНИ

1. Графикон бр. 1 Приказ на бројот на директори и ВД директори во институциите од јавниот сектор, по области
2. Графикон бр. 2 Процент на директори и ВД директори во институциите
3. Графикон бр. 3 Застапеност на мажи и жени на местата на директори, ВД директори и заменик директори, по области
4. Графикон бр. 4 Вкупен процент на мажи и жени на местата на директори, ВД директори и заменик директори
5. Графикон бр. 5 Степен на образование на директорите, ВД директорите и заменик директорите
6. Графикон бр. 6 Број на институции кои имаат донесено План за работа
7. Графикон бр. 7 Број на институции кои имаат донесено Извештај за работата
8. Графикон бр. 8 Преглед на застапеноста на мажите и жените во управните одбори
9. Графикон бр. 9 Вкупен процент на мажи и жени во управните одбори
10. Графикон бр. 10 Степен на образование на членовите на управните одбори
11. Графикон бр. 11 Застапеност на мажи и жени во надзорни одбори
12. Графикон бр. 12 Вкупен број на мажи и жени во надзорните одбори
13. Графикон бр. 13 Степен на образование на членовите на надзорните одбори
14. Графикон бр. 14 Постапување според ЗСПИЈК од страна на регулаторните тела
15. Графикон бр. 15 Начин на именување на директорите на регулаторните тела
16. Графикон бр. 16 Преглед на застапеноста на мажи и жени на местата на директори на регулаторните тела
17. Графикон бр. 17 Преглед на образовна структура на директорите на регулаторните тела
18. Графикон бр. 18 Објавување на одлуките за избор/именување на директорите на регулаторните тела
19. Графикон бр. 19 Преглед на донесувањето на образложени одлуки за разрешување на директорите на регулаторните тела
20. Графикон бр. 20 Преглед на донесени годишни планови за работа на регулаторните тела
21. Графикон бр. 21 Преглед на годишните извештаи за работа на регулаторните тела
22. Графикон бр. 22 Застапеност на мажи и жени во органите на управување на регулаторните тела
23. Графикон бр. 23 Преглед на образовната структура на членовите на органите на управување на регулаторните тела
24. Графикон бр. 24 Преглед на просек на одржани седници и донесени одлуки на органите на управување на регулаторните тела
25. Графикон бр. 25 Преглед на постапување според ЗСПИЈК од страна на јавните установи во здравствениот сектор
26. Графикон бр. 26 Преглед на начинот на именување на директорите во јавните установи од областа на здравството
27. Графикон бр. 27 Преглед на застапеноста на мажи и жени на раководни позиции во јавните здравствени институции
28. Графикон бр. 28 Преглед на образовната структура директорите на јавните здравствени институции
29. Графикон бр. 29 Преглед на објавените одлуки за избор/именување на раководните лица во јавните здравствени институции
30. Графикон бр. 30 Преглед на донесени образложени одлуки за разрешување на директори во јавните здравствени институции

31. Графикон бр. 31 Преглед на донесени годишни планови за работа од страна на јавните здравствени установи
32. Графикони бр. 32 Преглед на застапеноста на мажи и жени во органите управување на јавните здравствени установи
33. Графикон бр. 33 Преглед на образовната структура на членовите на органите на управување на јавните здравствени институции
34. Графикон бр. 34 Преглед на годишните планови на јавните здравствени институции
35. Графикон бр. 35 Преглед на годишни извештаи на јавните здравствени институции
36. Графикон бр. 36 Преглед на постапувања по ЗСПИЈК од страна на институциите од секторот култура
37. Графикон бр. 37 Преглед на начинот на именување на директорите во јавните културни институции
38. Графикон бр. 38 Преглед на застапеноста на мажи и жени на позициите на директорите на јавните културни институции
39. Графикон бр. 39 Преглед на образовната структура на директорите во јавните културни установи
40. Графикон бр. 40 Преглед на објавени одлуки за именување на директори во јавните културни институции
41. Графикон бр. 41 Преглед на донесени образложени одлуки за разрешување на директори во јавните културни институции
42. Графикон бр. 42 Преглед на донесени годишни планови за работа на јавните културни институции
43. Графикон бр. 43 Преглед на застапеноста на мажи и жени во органите на управување во јавните културни установи
44. Графикон бр. 44 Преглед на образовната структура на органите на управување во јавните културни установи
45. Графикон бр. 45 Преглед на постапувањето согласно ЗСПИЈК од страна на јавните установи за социјална заштита
46. Графикон бр. 46 Преглед на начинот на именување на директорите на јавните социјални установи
47. Графикон бр. 47 Преглед на застапеноста на мажи и жени на позициите на директорите на јавните установи за социјална заштита
48. Графикон бр. 48 Преглед на образовната структура на директорите на јавните социјални установи
49. Графикон бр. 49 Преглед на објавени одлуки за именување на директорите на јавните социјални установи
50. Графикон бр. 50 Преглед на годишните планови за работа на јавните социјални установи
51. Графикон бр. 51 Преглед на годишните извештаи за работа на јавните социјални установи
52. Графикон бр. 52 Преглед на половата структура на органите на управување на јавните социјални установи
53. Графикон бр. 53 Преглед на образовната структура на органите на управување на јавните установи за социјална заштита
54. Графикон бр. 54 Преглед на застапеноста на мажите и жените во органите на управување на јавните установи за социјална заштита
55. Графикон бр. 55 Преглед на образовната структура на органите на управување на јавните социјални установи
56. Графикон бр. 56 Преглед на образовната структура на органите на управување на јавните социјални установи
57. Графикон бр. 57 Преглед на начинот на именување на раководните лица во казнено поправните установи

58. Графикон бр. 58 Преглед на застапеноста на мажи и жени на раководните позиции во казнено поправните установи
59. Графикон бр. 59 Преглед на образовната структура на раководните лица во казнено поправните установи
60. Графикон бр. 60 Преглед на одлуките за именување на раководните лица во казнено поправните установи
61. Графикон бр. 61 Преглед на образложените одлуки за разрешување на раководните лица во казнено поправните установи
62. Графикон бр. 62 Преглед на годишните планови за работа во казнено поправните установи
63. Графикон бр. 63 Преглед на годишните извештаи за работа во казнено поправните установи
64. Графикон бр. 64 Преглед на постапувањето согласно ЗСПИЈК од страна на јавните образовни установи
65. Графикон бр. 65 Преглед на начинот на именување на раководните лица во јавните образовни установи
66. Графикон бр. 66 Преглед на застапеноста на мажи и жени на позициите на раководни лица во јавните образовни установи
67. Графикон бр. 67 Преглед на образовната структура на раководните лица во јавните образовни установи
68. Графикон бр. 68 Преглед на објавените одлуки за избор на раководните лица во јавните образовни установи
69. Графикон бр. 69 Преглед на образложените одлуки за разрешување на раководните лица во јавните образовни установи
70. Графикон бр. 66 Преглед на годишните планови за работа во јавните образовни установи
71. Графикон бр. 71 Преглед на годишните извештаи за работа во јавните образовни установи
72. Графикон бр. 72 Преглед на застапеноста на мажите и жените во органите на управување во јавните образовни установи
73. Графикон бр. 73 Преглед на образовната структура на органите на управување во јавните образовни установи
74. Графикон бр. 74 Преглед на постапувањето согласно ЗСПИЈК од страна на органите на управа, управните организации и останатите јавни установи
75. Графикон бр. 75 Преглед на начинот на именување на раководните лица на органите на управа, управните организации и останатите јавни установи
76. Графикон бр. 76 Преглед на застапеноста на мажи и жени на раководните лица на органите на управа, управните организации и останатите јавни установи
77. Графикон бр. 77 Преглед на образовната структура на раководните лица на органите на управа, управните организации и останатите јавни установи
78. Графикон бр. 78 Преглед на донесени образложени одлуки за разрешување на раководните лица на органите на управа, управните организации и останатите јавни установи
79. Графикон бр. 79 Преглед на годишните планови за работа на органите на управа, управните организации и останатите јавни установи
80. Графикон бр. 80 Преглед на застапеноста на мажи и жени во управните одбори на органите на управа, управните организации и останатите јавни установи
81. Графикон бр. 81 Преглед на образовната структура на членовите на органите на управување на органите на управа, управните организации и останатите јавни установи
82. Графикон бр. 82 Преглед на постапувањето согласно ЗСПИЈК од страна на јавните претпријатија

83. Графикон бр. 83 Преглед на начинот на именување на раководните лица на јавните претпријатија
84. Графикон бр. 84 Преглед на застапеноста на мажи и жени на раководните лица на јавните претпријатија
85. Графикон бр. 85 Преглед на образовната структура на раководните лица на јавните претпријатија
86. Графикон бр. 86 Преглед на објавените одлуки за именување на раководните лица на јавните претпријатија
87. Графикон бр. 87 Преглед на објавените одлуки за именување на раководните лица на јавните претпријатија
88. Графикон бр. 88 Преглед на годишните планови за работа на јавните претпријатија
89. Графикон бр. 89 Преглед на годишните извештаи за работа на јавните претпријатија
90. Графикон бр. 90 Преглед на застапеноста на мажи и жени во органите на управување на јавните претпријатија
91. Графикон бр. 91 Преглед на образовната структура на органите на управување на јавните претпријатија
92. Графикон бр. 92 Преглед на застапеноста на мажи и жени во органите на надзор на јавните претпријатија
93. Графикон бр. 93 Преглед на образовната структура на органите на надзор на јавните претпријатија
94. Графикон бр. 94 Преглед на постапување по ЗСПИЈК од страна на трговските друштва во државна сопственост
95. Графикон бр. 95 Преглед на начинот на именување на раководните лица во трговските друштва во државна сопственост
96. Графикон бр. 96 Преглед на застапеност на мажи и жени на раководните лица во трговските друштва во државна сопственост
97. Графикон бр. 97 Преглед на образовната структура на раководните лица во трговските друштва во државна сопственост
98. Графикон бр. 98 Преглед на годишните планови на трговските друштва во државна сопственост
99. Графикон бр. 99 Преглед на годишните извештаи за работа на трговските друштва во државна сопственост
100. Графикон бр. 100 Преглед на застапеноста на мажи и жени во органите на управување на трговските друштва во државна сопственост
101. Графикон бр. 101 Преглед на образовната структура на членовите на органите на управување на трговските друштва во државна сопственост
102. Графикон бр. 102 Преглед на застапеноста на мажи и жени во органите на надзор на трговските друштва во државна сопственост
103. Графикон бр. 103 Преглед на образовната структура на членовите на органите на надзор на трговските друштва во државна сопственост