

**НАЦИОНАЛЕН СИСТЕМ
ЗА КООРДИНАЦИЈА НА СТРУЧНОТО
ОСПОСОБУВАЊЕ И ОБУКА НА
ДРЖАВНИТЕ СЛУЖБЕНИЦИ ВО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА**

Број _____
03 март 2011 година
Скопје

*Врз основа на член 24, став 2 од Законот за државни
службеници, Министерот за информатичко
општество и администрација на 03 март 2011 година,
донесе*

*НАЦИОНАЛЕН СИСТЕМ ЗА КООРДИНАЦИЈА НА СТРУЧНОТО
ОСПОСОБУВАЊЕ И ОБУКА НА ДРЖАВНИТЕ СЛУЖБЕНИЦИ ВО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА*

Содржина

1.	ИЗВРШНО РЕЗИМЕ	4
2.	ВОВЕД	6
а.	Процес на консултации	6
б.	Дефиниции	7
3.	СЕГАШНА СОСТОЈБА СО ОБУКАТА И СТРУЧНОТО УСОВРШУВАЊЕ	8
а.	Потреба за национална политика	8
б.	Законски надлежности	8
в.	Спроведување на Националниот систем за координација на обуката	9
4.	ПОЛИТИКА ЗА ОБУКА	12
а.	Принципи и претпоставки	12
б.	Основни политики	12
5.	СИСТЕМ ЗА ПЛАНИРАЊЕ И КООРДИНАЦИЈА НА ОБУКИТЕ	15
6.	РИЗИЦИ ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ НА СИСТЕМОТ	18
7.	ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ	19

1. ИЗВРШНО РЕЗИМЕ

1.1. При прегледот на потребата за стручно оспособување и усовршување на државните службеници во Република Македонија беше заклучено следното:

- Стручното оспособување и усовршување на државните службеници се клучни за интеграцијата во Европската Унија (ЕУ), делотворното спроведување на *Acquis Communautaire* и постигнувањето на стратешките и извршните цели на Владата на Република Македонија и на сите други државни органи;
- Инвестирањето во капацитетот на државните службеници ќе ја подобри делотворноста на државните органи и долгорочно ќе ги направи привлечен избор за вработување;
- Систематскиот пристап при проценувањето на потребите од обука и нивното планирање ќе го подобри квалитетот на процесот кој придонесе видливи промени и подобрувања;
- Обуките и професионалниот развој треба да се прифатат како стратешко прашање и да се интегрираат во процесите на планирање, следење и евалуација на државните органи.

1.2. Министерството за информатичко општество и администрација има законска одговорност за координација на обуките на државните службеници. Исто така, Министерството за информатичко општество и администрација има и консултативна улога за поддршка на кадарот за управување со човечките ресурси во државните органи и за споделување на добрата пракса.

1.3. Тековниот систем на обука има бројни примери на добра пракса. Сепак, голем број од спроведените обуки идентификувани и испорачани се резултат на личните потреби на поединци и/или на надворешните донатори кои ги финансирале обуките.

1.4. Во прилог на тоа, проценката за потреба од обуки ретко се фокусира на нивното влијание и делотворност. Од ова произлегува дека на обуките во државната служба не им е посветено доволно внимание.

1.5. Поради горенаведеното се предлагаат следните политики:

- Да се отпочне со процес за вклучување на клучните заинтересирани страни од државните органи и други институции со цел координираност на обуките и стручното усовршување на државните службеници.
- Да се развие систематски пристап за проценка на потребите од обука и доследно да се применува во сите институции што вработуваат државни службеници.
- Проценката на потреби од обука ќе се базира врз основа на програмата на Владата, како и на стратешките цели и годишните програми за обука на органите.
- Индивидуалните потреби од обука ќе бидат идентификувани преку процес на проценка и засновани првично врз потребите на организацијата да има кадар со одредени познавања, вештини и ставови.
- Евроинтеграцијата, особено усогласеноста со *Acquis Communautaire* ќе бидат вградени во стратешките цели на државните органи и следствено во обуките и стручното усовршување на државните службеници.
- Проценката за потреби од обука ќе биде извор на информации за годишните програми за обука, според кои понатаму ќе се дефинираат потребните видови, форми и нивоа на обука, финансиски средства, бројот на државни службеници кои треба да се обучат, причините за обука, очекуваните резултати и начините за проценка на тие резултати.
- Клучна цел на системот за обука ќе биде зајакнување на капацитетот на

државните органи преку подобрување на раководството и управувачките вештини на раководителите.

- Оценката на делотворноста од обуките ќе се фокусира првично на влијанието на целите на организацијата.

- Раководителите на одделенијата за човечки ресурси во државните органи ќе бидат главни медијатори за проценка на потребите за обука и планирање на обуки во нивните институции.

- Во согласност со законските обврски, Министерството за информатичко општество и администрација ќе врши надзор и следење при идентификувањето, испораката и оценката од обуките и стручното усовршување.

- Ќе се создадат генерички програми за обуки кои постојано ќе се испорачуваат на сите вработени кои имаат утврдено потреба од такво усовршување.

- Обуките и стручното усовршување ќе се финансирани од државните органи и ќе бидат вклучени во нивните буџети.

- Сите државни службеници ќе имаат основно право на обука и неговата примена треба да се следи.

2. ВОВЕД

2.1. Според Законот за државни службеници, Министерството за информатичко општество и администрација е одговорно да дава мислење на годишните програми за обука, изготвени од органите, пред нивното донесување, како и за координација на обуката на државните службеници.

2.2. Овој документ се стреми да ги дефинира основните политики за обука и системот за координација на обуката за државните службеници во Република Македонија. Неговата цел е да обезбеди пристап и рамка на државните органи за постигнување на целта пропишана со закон: *„реализација на целосниот потенцијал на сите македонски државни службеници преку создавање на професионална и стручна државна служба, способна да испорачува квалитетни услуги на сите на кои им се потребни“*.

2.3. Овој документ е корегирана верзија на Националниот систем за координација на стручното оспособување и обука на државните службеници во Република Македонија од јули 2008 година.

2.4. Овој документ:

- Ја дефинира важноста на стручното оспособување и обука, како начин преку кој државните институции ќе имаат капацитет за да ги постигнат целите на Република Македонија;
- Ја разгледува моменталната ситуација на ставовите кон стручно оспособување и усовршување, како и насоката во која во иднина треба да се движат политиките и да се воспостави системот за координација на обука и стручно осовршување;
- Предлага главни принципи и политики според кои ќе се идентификуваат потребите од обука, ќе се изготвуваат годишните програми за обука и ќе се проценува квалитетот на координација и на евалуација на истите;
- Ги дефинира средствата и ресурсите преку кои обуките и стручното осовршување ќе бидат финансирани; и
- Ги посочува главните ризици при спроведувањето и предлага краткорочни дејствија.

а. ПРОЦЕС НА КОНСУЛТАЦИИ

2.5. При изготвување на документот од 2008 година беа вклучени институции кои се засегнати за обуката на државните службеници како и државни институции кои имаат добра пракса, вклучувајќи ги:

- Агенција за државни службеници
- Генерален секретаријат
- Секретаријатот за европски прашања
- Министерство за финансии
- Министерство за локална самоуправа
- Државен завод за статистика
- Здружение на единиците на локалната самоуправа - ЗЕЛС

Б. ДЕФИНИЦИИ

2.7. Следниве дефиниции се применливи за целите на овој документ:

- „Органите од член 3, став 2“: Овој термин ги опфаќа сите државни органи и општини кои вработуваат државни службеници, како што е дефинирано во член 3, став 2 од Законот за државни службеници.
- „Раководители на одделенијата за човечки ресурси“ се раководни државни службеници во органите од член 3, став 2, кои, во основа, се одговорни за развивање и спроведување на политиките за управување со човечките ресурси, во тој контекст и во однос на проценката и планирањето на потребите од обука и стручно усовршување на државните службеници во органите.
- „Генерички/основни/хоризонтални обуки“ значи обуки кои се дизајнирани за и испорачани на групи на државни службеници од органите од член 3, став 2, со што обуките добиваат на вредност, бидејќи овозможуваат различни профили на државни службеници да работат и учат заедно, да споделуваат информации и да развиваат стратегии.
- „Специфични обуки“: претставуваат обуки кои се идентификувани како потреби за посебни индивидуи или група на државни службеници, кои не се идентификувани како потреба за сите државни службеници од посебен ранг или улога.
- „Обука и стручно усовршување“: се различни форми, видови и степени на обука и стручно усовршување на државните службеници обезбедени во рамки на државната служба во функција на стекнување на генерички и/или специфични знаења и вештини на државните службеници од потреба на органите, често изведени во текот на работењето. Истите се компатибилни, но програмски и структурно, целосно се разликуваат од академска програма или студии.
- „Академско образование“: значи стекнато знаење и вештини по основ на завршен степен на образование на државниот службеник во рамки на државната образовна политика и не е, ниту смее да биде еквивалент на „обуката и стручното усовршување“.
- „Механизми на финансирање“ се однесува на следните механизми: „Централизирано финансирање“ што значи дека средствата за обука се алоцирани во едно централизирано тело или пак директно во институциите и засебните органи кои вршат обуки при што истите не плаќаат за испорачаните обуки; „Децентрализирано финансирање“ значи дека средствата за обука се распределуваат на буџетите на засебните органи, кои располагаат со тие средства и самите плаќаат за обуките што ги обезбедуваат; „Комбинираното финансирање“, кое се применува во повеќе земји, значи систем во кој фондовите директно се доделуваат на централните органи, институции за обука и на засебните органи.

3. СЕГАШНА СОСТОЈБА СО ОБУКАТА И СТРУЧНОТО УСОВРШУВАЊЕ

а. ПОТРЕБА ЗА НАЦИОНАЛНА ПОЛИТИКА

3.1. Вработувањето, обуката и стручното усовршување претставуваат инструменти преку кои сите институции обезбедуваат способен кадар кој ги постигнува нивните цели. Многу е важно државните органи да имаат кадар кој е способен да ги исполни програмите на Владата, на сопствената институција или на избрани совети кои ги поддржуваат.

3.2. Државната служба е инструмент преку кој Владата и државните органи обезбедуваат остварување на јавната политика преку услуги кон граѓаните. Поради тоа, развојот на државните службеници е стратешко прашање и како такво има потреба од силен систем за идентификување и испорака на обуки и стручно усовршување, што е во тесна врска со стратешките цели на институциите.

3.3. Обуката на државните службеници треба да се врши на систематски начин кој ќе обезбеди стратешките цели на институцијата да се рефлектираат во организациската структура и во работните функции на вработените.

3.4. Европската интеграција е еден од клучните двигатели во Република Македонија сè до нејзиното пристапување кон ЕУ. Всушност, тоа ќе значи развој на капацитетот на државната служба за спроведување на сите области од *Acquis Communautaire*. Европската интеграција и имплементацијата на *Acquis Communautaire* треба да бидат вградени во стратешките планови на сите државни тела и истите имплицитно ќе бидат една од клучните основи за утврдувањето на потребите за обука за сите државни службеници.

3.5. Во рамки на стратешките планови на сите државни органи и институции, ќе бидат вградени приоритетите и потребите за обука за сите државни службеници, коишто произлегуваат од обврските преземени во однос на НАТО интеграцијата, аранжманите со Светска банка и Меѓународниот монетарен фонд, стратешките приоритети на Владата на Република Македонија и Програмата за поттикнување инвестиции во Република Македонија.

3.6. Доколку обуката и стручното усовршување на вработените во државните институции се спроведе на транспарентен и делотворен начин, ќе постои капацитет за спроведување на *Acquis Communautaire* и другите обврски, а државната служба ќе се стекне со знаење, вештини, флексибилност и подготвеност да реагира на менувањето на потребите.

б. ЗАКОНСКИ НАДЛЕЖНОСТИ

3.7. За развојот на доследен пристап за обука и стручно усовршување на македонските државни службеници треба да се земат во предвид законските мандати на клучните групи вклучени во процесот на изготвување на програмите за обука.

3.8. Одговорностите за обука и стручно усовршување на државните службеници се дефинирани со закон, а клучните субјекти се:

- Министерството за информатичко општество и администрација
- Органите од член 3, став (2) на Законот за државните службеници; и
- Државните службеници.

3.9. Министерството за информатичко општество и администрација е одговорна за координирање на активностите за обука и стручно усовршување, дава мислење по годишните програми изготвени од органите пред нивото донесување, и ја следи нивната примена.

3.10. Органите од член 3, став (2) (особено раководните службеници одговорни за координирање активностите поврзани со човечки ресурси, како и другите раководители на сектори и одделенија), обезбедуваат права и обврски на државните службеници за обука и стручно усовршување. Исто така институциите се должни да доставуваат годишни програми за обука и шестмесечни извештаи за спроведени специјализирани обуки .

3.11. Самите државни службеници имаат право и должност да ги надградуваат своите знаења и вештини. Освен тоа, предвидена е дисциплинска одговорност во случај државните службеници да одбијат да учествуваат на обуките упатени од органот.

В. СПРОВЕДУВАЊЕ НА НАЦИОНАЛНИОТ СИСТЕМ ЗА КООРДИНАЦИЈА НА ОБУКАТА

3.12. Во изминатиот шестгодишен период направен е значителен исчекор во надминување на овие клучни проблеми. Тој напредок може да се илустрира низ следните состојби:

- Националниот систем за координација на обуки ги дефинира политиките за обука и стручно усовршување на државните службеници;
- Владата донесе уредба за организациската поставеност на органите, со која се утврди обврска за формирање на единици за човечки ресурси, кои одговараат директно пред секретарите.
- Значително е подобрена состојбата со утврдувањето на потребите од обука и испорачување на обука.
- Изготвен е регистар на државните службеници наменет за евиденција на обуките на државните службеници со дефинирани три одвоени обрасци со јасна номенклатура на типовите на обуки. Тие вклучуваат ДС-3а Образец за евиденција на генерички типови на обуки, ДС-3б Образец за евиденција на специјализираните обуки во локалната самоуправа, ДС-3в Образец за евиденција на специјализираните обуки во централната власт;
- Редовно се изготвува годишна програма за генерички обуки на државните службеници, изработена врз основа на поединечните годишни програми на органите на државната служба;
- Институциите изготвуваат годишните програми за обука, согласно закон;
- Подготвени се повеќе клучни документи за изградбата на системот за обука, вклучувајќи: Анализа на потребите за обука, Стратегија за обука на службеници во локалната самоуправа 2006-2010, Стратегија за обука на државните службеници во Република Македонија 2009-2011, Упатство за подготвување на годишни програми за обука.

3.13. Сепак, многу од претходно идентификуваните проблеми сè се уште присутни и влијаат во спроведувањето на системот за координација. Позначајни потешкотии се:

- Институции главно не финансираат обуки и стручно усовршување на државните службеници од сопствените буџети;
 - Повеќето од обуките се водени од понудата наместо од побарувачката, преку надворешни донатори кои ги сносат трошоците за обуката и одлучуваат каква обука треба да биде испорачана;
 - Селекцијата за обуки често се заснова на фактори различни од потребата, како на пример достапноста за обука или пружањето обука како „награда“.
 - Досегашната оценката на потребата од обуки, , вообичаено се заснова на воочената потреба или желба на поединецот отколку на потребите на институцијата да ги спроведе своите цели;
 - Вообичаено се врши евалуација само на квалитетот на обуките, но не и на делотворноста или влијанието на обуките врз институцијата или работните вештини на службениците;
 - Системите за документирање на обуките не се централизирани и ревидирани, и како резултат на тоа, дел од административниот кадар ги посетува истите обуки повеќе пати
 - Влијанието на обуките многу ретко се мери систематски.
- 3.14. Непостоењето на единица за поддршка на обуката во Скопје и останати поголеми градови во републиката.
- 3.15. Сè уште е тешко да се покаже поврзаноста помеѓу обуката на државните службеници, потребите на нивната институција и придонесот од таа обука кон работењето на службениците.
- 3.16. Исто така, тешко е да се пресмета сумата потрошена за обуки. Поголемиот дел од трошоците се покриени од странски донатори. Како резултат на тоа, постои стремеж обуката и стручното усовршување да не се прецизно вреднувани. Бидејќи обуката главно се добива бесплатно, постојат показатели дека како резултат на тоа се смета дека обуката нема вредност.
- 3.17. Недостигот на единствена и оперативна база на податоци за обуките на државните службеници го усложнува проблемот. Дури и на организациско ниво, ретко се наоѓа државна институција која е во состојба да го измери бројот на обуки посетени од страна на нејзините државни службеници или да ја процени вредноста на обуките за усовршување на вработените.
- 3.18. Оттука, ажурноста на Регистарот на државните службеници, особено во делот наменет за евиденција на обуките, значително ќе помогне во:
- Насочување на средствата од било кој извор, кон вистинската целна група, утврдена според приоритетите на Владата и државните органи;
 - Вреднувањето на квалитетот на примената „помош“ и спроведените обуки, како и мерење на влијанието на инвестициите во обуките.
- 3.19 Критериумите за европската интеграција исто така поставуваат низа барања на Република Македонија за обука и усовршување на државната служба, особено во барањата на Acquis Communautaire по прашања како: изготвување на законодавство, Законот за јавни набавки, управување со проектен циклус, изготвување на оперативни планови, инспекција, ревизија и прашања од областа на управувањето и организацискиот развој; и тн.
- 3.20 Особено важно место во изминатиот период зазема Регионалното училиште за јавна администрација (РеСПА), чиешто седиште е во Даниловград, Црна Гора. Имено, во 2006 година Република Македонија го потпиша протоколот за соработка за формирање на РеСПА, каде во досегашниот период се реализирани повеќе обуки и семинари, каде земаат учество државните службеници од земјите на Западен Балкан.
- 3.21. Другиот главен двигател на административната реформа е потребата Република Македонија, да овозможи делотворни, исплатливи, праведни, доследни, целосни, и одржливи јавни услуги на граѓаните и бизнис заедницата.

4. ПОЛИТИКА ЗА ОБУКА

4.1. Во овој дел се поставени главните предлози за политиката на координација на обуките и стручното усовршување на државните службеници во Република Македонија.

4.2. За да можат овие предложени политики да бидат делотворни, важно е да бидат прифатени и спроведени од главните засегнати страни во Владата, општините и сите државни органи кои вработуваат државни службеници.

а. ПРИНЦИПИ И ПРЕТПОСТАВКИ

4.3. Во Република Македонија постои голема посветеност на развојот на стручна, способна, ефикасна, одговорна, сервисно ориентирана државна служба, предводена од највисоки етички принципи.

4.4. Оваа посветеност е поддржана од решеноста да се развијат делотворни и координирани политики за управување и развој на државните службеници, што покажува разбирање на важноста на луѓето и нивниот развој за постигнувањето на владините цели.

4.5. Овие цели може накратко да се изложат во следното:

- Интеграција во ЕУ и НАТО;
- Децентрализација;
- Подобрување на правичната застапеност;
- Етички и транспарентен пристап кон државната администрација;
- Борба против корупцијата;
- Реформа на администрацијата;
- Реформа на судството;
- Култура на постојан развој во државните органи;
- Препознавање на потребите на државни службеници поединци и на потребата на нивната институција да им овозможи понатамошно усовршување;
- Еднакви можности за обука и стручно усовршување;
- Градење на локалните капацитети, вклучувајќи го приватниот и невладиниот „пазар“ на обуки.

б. Основни политики

Област 1: Проценка на потребите за обука и планирање на обуките

4.6. Проценката на потребите за обука ќе ги идентификува потребите на државните службеници за стручно усовршување, врз основа на Владината програма и стратешките цели на нивните институции.

4.7. Проценката на потребите за обука и планирањето на обуките ќе бидат тесно поврзани со спроведувањето на годишните програми за обука на државните институции.

4.8. Потребите од обука на поединци ќе се идентификуваат преку процес на проценка и ќе се базираат примарно на потребите на институцијата да има кадар со одреден профил на знаења, вештини и ставови, за успешно вршење на нивните работни задачи.

4.9. Процесот на планирање на обуката на поединците ќе биде интегриран во процесот на планирање на проценката, со што раководителите ќе можат да ги идентификуваат потребите за обука на поединците во согласност со годишните програми за обука.

4.10. Клучни поединци во идентификувањето на потребите за обука ќе бидат

раководителите на сектори и одделенија и други раководни структури, кои го вршат оценувањето на работењето на државните службеници.

4.11. Евроинтеграцијата, а посебно усогласувањето со *Acquis Communautaire* ќе бидат вградени во стратешките цели и годишните програми за обука на државните институции. Ќе бидат идентификувани посебни програми за обука и стручно усовршување поврзани со евроинтеграцијата, како дел од процесот на проценка на потребите за обука за сите државни службеници.

4.12. Процесот на проценка на потребите за обука ќе биде извор на информации за годишните програми за обука во државните органи.

4.13. Раководителите на одделенијата за човечки ресурси во секој државен орган ќе ги поврзат потребите за обука од годишните програми за обука со процесот на стратешко планирање.

4.14. Годишните програми за обука ќе ги дефинираат потребните за обука на државните службеници, очекуваните резултати, начините за проценка на тие резултати, и ќе ги утврдат времетраењето и чинењето на обуката.

4.15. Министерството за информатичко општество и администрација, согласно закон, ќе обезбедува мислење на годишните програми за обука доставени од органите. Исто така, ќе дава совети по прашања поврзани со обуките, особено за генеричките програми за обука за државните службеници.

Област 2: Градење капацитет за координација на обуката и стручното усовршување

4.16. Со цел да се спроведат процесите на проценка на потребите за обука и на планирање на обуките, ќе се потенцира капацитетот на раководителите за области како раководење и управување со промени.

4.17. Ќе се развијат генерички програми за обука на сите раководители и истите ќе се интегрираат во општите обуки што се нудат на секој раководен државен службеник.

4.18. Раководителите на одделенијата за човечки ресурси и нивниот кадар ќе бидат клучна компонента за градење на капацитети и нивните способности за водење и управување со оваа промена треба да се потенцираат уште на самиот почеток и во текот на целиот процес. Како носители на промени и градење на капацитети многу е важно нивните капацитети да соодветствуваат со потребите за таа улога.

4.19. Покрај тоа, ќе се развива и капацитетот на вработените во Министерството за информатичко општество и администрација вклучени во овој процес, со цел нивниот придонес да биде делотворен и да помогнат во водењето на овие промени. Министерството за информатичко општество и администрација ќе има особена улога во делот на утврдувањето на потребите за генеричка обука.

4.20. Раководителите на одделенијата за човечки ресурси, заедно со вработените во Министерството за информатичко општество и администрација, ќе обезбедат водење и експертиза при развојот на поголема група на раководители.

4.21. Капацитетот на државните органи да планираат, развиваат и спроведуваат годишни програми за обука исто така ќе биде клучен елемент за спроведувањето на овие политики. Ќе се развијат и спроведат генерички програми „Обучи го обучувачот“ со цел државните службеници стручно и систематски да придонесат кон заемниот развој.

Област 3: Управување со квалитетот на испорачувањето на обуки

4.22. Проценката на делотворноста на обуките ќе се фокусира на влијанието на обуките врз годишните програми за обука и нивната имплементација на ниво на одделенија и(или) сектори, како и врз работата на поединците.

4.23. Покрај тоа, квалитетот на испорачувањето на обуки ќе се оценува како дел од процесот на евалуација.

4.24. Министерството за информатичко општество и администрација има

надлежност да дава мислење на годишните програми за обука и да го следи нивното спроведување. Органите се должни, пред донесувањето на годишните програми за обука, истите да ги достават до Министерството за информатичко општество и администрација. Ова ќе му ги обезбеди на Министерството за информатичко општество и администрација потребните информации во функција на реализирање на својата надлежност за координација во однос на обуката и стручното усовршување на државните службеници.

Област 4: Финансирање на обуката

4.25 Различните извори на финансирање ќе бидат карактеристика на градењето на капацитетот во Република Македонија во следните години. Донаторите ќе продолжат да обезбедуваат средства и да испорачуваат обуки. Државните органи ќе развијат сопствен капацитет за обучување кој ќе биде делотворен за испорачување на дел од обуките бесплатно или со минимален трошок за институцијата.

4.26. Годишните програми за специјализирана обука и стручно усовршување ќе бидат финансирани од државните органи, при што ќе бидат вградени во нивниот буџет, како посебни буџетски програми. Се предлага минималниот износ кој ќе се одвојува за обука и стручно усовршување да не биде помал од 0,5% од масата на плати во индивидуалните државни органи. Оваа ставка ќе се ревидира по првата година од нејзината примена, со цел да се утврди дали истата е соодветна и реална.

4.27. Годишната програма за генеричка обука на државните службеници ќе ја подготвува Министерството за информатичко општество и администрација и ќе се финансира низ посебна буџетска програма во буџетот на МИОА. Се предлага износот кој ќе се одвојува за финансирање на генеричката обука да не биде помал од 0,5% од масата на плати за сите државни службеници. Оваа ставка ќе се ревидира по првата година од нејзината примена, со цел да се утврди дали истата е соодветна и реална.

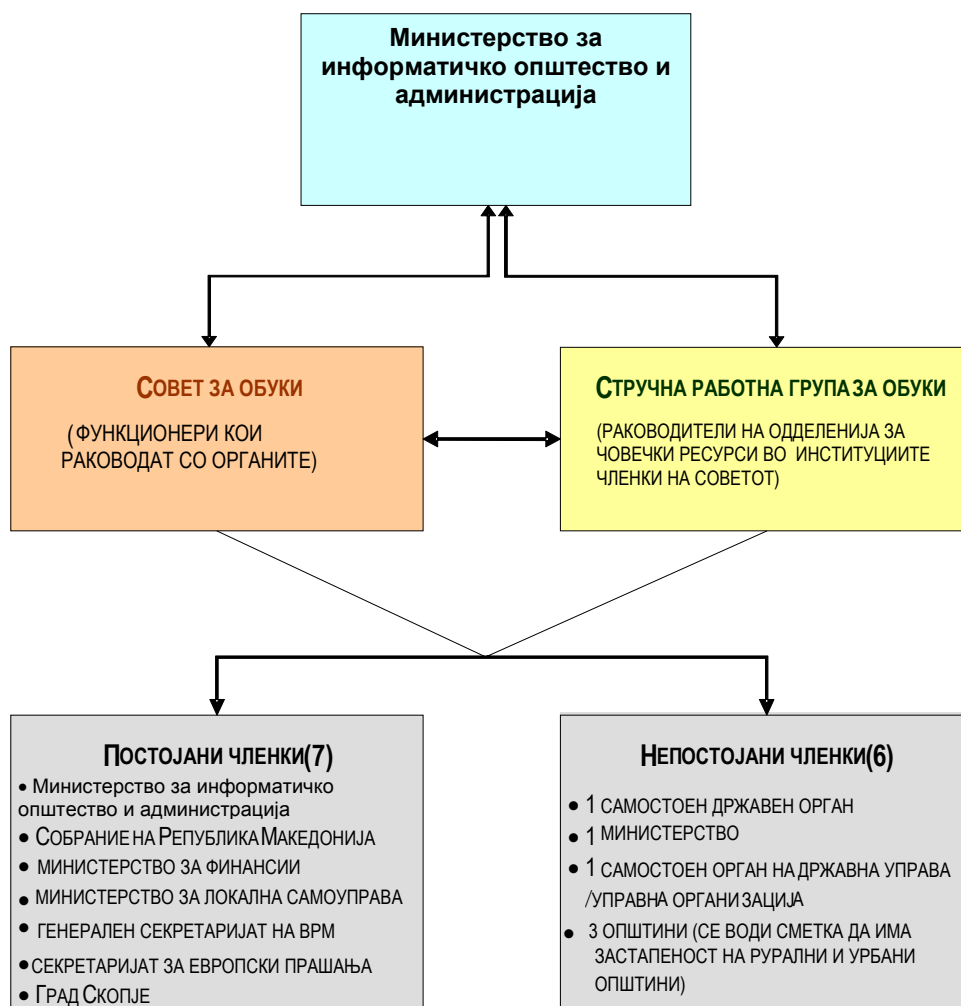
4.28. Сите државни службеници ќе имаат основно право на обука и стручно усовршување во износ од 5 дена годишно. Остварувањето на ова право ќе се следи и во самите државни органи, од страна на раководителите на одделенијата за човечки ресурси, и централно од страна на Министерството за информатичко општество и администрација. Оваа бројка ќе се ревидира по првата година на спроведување, за да се утврди дали истата е соодветна и реална.

4.29 Раководителите на одделенијата за човечки ресурси ќе прават проценка на потребите за обука и годишни програми за обука во рамките на нивните институции. Освен тоа, тие треба да собираат информации за испорачаните обуки и нивната евалуација, вклучувајќи го нивното влијание, со цел да се измери вредноста на инвестицијата.

5. СИСТЕМ ЗА ПЛАНИРАЊЕ И КООРДИНАЦИЈА НА ОБУКИТЕ

5.1. Министерството за информатичко општество и администрација преку Секторот за управување, развој, координација со одделинијата за човечки ресурси и обуки, ќе биде централната точка каде, врз основа на проценка на потребите од обука, односно Годишните програми, ќе се формулираат приоритетните области на генеричката обука и ќе се формулираат соодветните програми на годишно ниво. Министерството за информатичко општество и администрација ќе воспостави приоритетни области за генерички обуки и кореспондентни програми, кои ќе се формулираат на годишно ниво. Во долунаведената организациска структура се опфатени клучните засегнати страни и нивните меѓусебни односи.

Шематски приказ на системот за планирање и координација на обуките



- 5.2. Ќе се воспостави Совет за обука, како советодавно тело кое:
- Ќе ги утврдува политиките за обука;
 - Ќе врши верификација на Годишните програми за обука (за генерички обуки) за сите државни службеници пред нејзиното усвојување;
 - Ќе го следи степенот на реализација на Годишните програми за обука
- 5.3. Советот ќе брои 13 членови, на ниво на секретари и на функционери кои раководат со органи (онаму каде не се назначуваат секретари). Од нив, 7 ќе бидат постојани членови, а останатите 6 ќе бидат менливи/ротирачки членови со мандат од една календарска/буџетска година (види шематски приказ погоре).
- 5.4. Советот ќе се состанува во зависност од потребите, но најмалку два пати годишно. Советот ќе работи врз основа на Деловникот за работа што ќе се донесе на првата конститутивна седница. Со советот ќе претседава државниот секретар на Министерството за информатичко општество и администрација. Логистичка поддршка на Советот ќе биде обезбедена преку Секторот за управување, развој, координација со одделенијата за човечки ресурси и обука при Министерството за информатичко општество и администрација.
- 5.5. Ќе се основа Стручна работна група за обуки, како помошно и оперативно тело на Советот. Стручна работна група ќе биде задолжена за стручно разгледување на прашањата кои се однесуваат на координацијата на обука.
- 5.6. Структурата и бројот на членовите на Стручната работна група за обуки ќе биде идентичен како и структурата и бројот на членовите на Советот за обуки. Оваа група ќе биде составена од раководителите на одделенијата за човечки ресурси.
- 5.7. Стручната работна група ќе се состанува по потреба, но најмалку еднаш квартално. Оваа група ќе работи врз основа на Деловникот за работа, што ќе го донесе на првата конститутивна седница а со неа ќе претседава раководителот на одделението за човечки ресурси при Министерството за информатичко општество и администрација.
- 5.8. Советот за обука и Стручната работна група, ќе се формираат во рок од три месеци од донесувањето на Националниот систем.
- 5.9. Министерството за информатичко општество и администрација ќе ја подготвува Нацрт – годишната програма за обука, која ќе содржи:
- Извештај за степенот на реализација на програмите за обука кои биле понудени во претходната година, вклучително и статистиката за број на учесници во секоја програма.
 - Приоритети за обука за наредната година, кои ќе се градат врз основа на стратешките цели на Владата, успешноста на програмите од претходната година и потребите изразени во Годишните програми од органите.
 - Акциски план и фискални импликации за реализација на програмата.
- 5.10. Нацрт-годишната програма, Министерството за информатичко општество и администрација ја доставува на разгледување до Стручната работна група, која може да изгради свои ставови и коментари.
- 5.11. Врз основа на ставовите и коментарите од Стручната работна група, Министерството за информатичко општество и администрација подготвува втор Нацрт на Годишната програма, кој се доставува на усвојување до Советот за обуки.
- 5.12. По усвојувањето, Годишната програма за обука ќе биде донесена од Министерството за информатичко општество и администрација.

5.13. Овој процес ќе се одвива циклично и хронолошки и ќе започне што е можно порано во годината. Поконкретно, во рамки на тековната година, сите три тела, согласно надлежностите и обврските, ќе прават анализа на претходната година, следење и оценка на реализацијата на тековната година и, врз основа на резултатите од анализите, следењето и оценката, ќе изготвуваат програми за наредната година.

5.14. Во основа, ова ќе значи координирано планирање на политиките за обуки.

6. РИЗИЦИ ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ НА СИСТЕМОТ

6.1. Клучни ризици за спроведувањето на горенаведените предлог-политики се следните:

- Неуспех да се препознае обуката и стручното усовршување како инвестиција во спроведувањето на владината програма, стратешките цели и критериумите за интеграција во ЕУ и НАТО и другите стратешки национални програми и обврски преземени кон меѓународните организации и институции.
- Недостиг на развој на капацитети за раководење, управување со промени, вештини на обучување и раководење со покажаните резултати на сите оние што имаат раководна функција во државната служба.
- Неуспех да се изградат и зајакнат капацитети на вработените во одделенијата за човечки ресурси на Министерството за информатичко општество и администрација.
- Неуспех целосно да се спроведат планираните обуки и да се исполнат буџетските обврски.
- Несоодветна проценка на чинењето и влијанието на обуката и стручното усовршување.
- Неуспех на раководните државни структури да ја согледаат обуката и стручното усовршување како екстремно важни за развојот на сопствените капацитети како и на капацитетите на нивниот кадар.
- Неуспех да се координираа обуката и стручното усовршување на државните службеници.

6.2. Доколку веднаш не се потенцираат овие прашања со постојаност, креативност и посветеност од сите засегнати страни, обуката на државните службеници нема да соодветствува со намената да даде поддршка во постигнувањето на стратешките приоритети на Република Македонија.

6.3. Спроведувањето на овие предлог-политики ќе бара долгогодишен постојан напор и посветеност.

6.4. Конкретни области на кои веднаш треба да им се посвети внимание се следните:

- Да се договорат среднорочните и долгорочните приоритети за обука на државни службеници на национално ниво преку стратегијата за обука и стручно усовршување;
- Да се развијат генерички обуки кои ќе обезбедат градење на капацитетите и стручноста неопходни за Министерството за информатичко општество и администрација, раководителите на одделенијата за човечки ресурси и раководните структури во државните органи.
- Да се договори начинот на финансирање и механизмите за буџетирање на годишните програми за обука од органите.

7. ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

7.1. Со влегувањето во сила на овој Националниот систем за координација на стручното оспособување и обука на државните службеници во Република Македонија престанува да важи Националниот систем за координација на стручното оспособување и обука на државните службеници во Република Македонија број 01-4950/1 од 09 јуни 2008 година, објавен во „Службен весник на Република Македонија“ број 85/2008.

МИНИСТЕР

М-р Иво Ивановски