

# Асоцијација Институт за социјална промена ИнСоК

## ЗАВРШЕН ИЗВЕШТАЈ

### ПРОГРАМА НА ЦИВИКА МОБИЛИТАС „ОСТРОВИ НА ИНТЕГРИТЕТ“

Изработено од страна на Самет Скендери и Надир Реџеџи,

Датум: 27.11.2024 година

#### ИЗВРШНО РЕЗИМЕ

Граѓанските организации (ГО) претставуваат клучни актери во промовирањето на транспарентноста, отчетноста и интегритетот во општеството. Низ програмата „Острови на интегритет“, поддржана од платформата Цивика Мобилитас, се укажа можност за јакнење на капацитетите граѓанското општество во Република Северна Македонија. Концептот „Острови на интегритет“, подразбира организациски единици, иницијативи или проекти кои функционираат според највисоките етички и професионални стандарди. „Островите“ не само што промовираат интегритет, туку и го зајакнуваат кредибилитетот на граѓанските организации како партнери во демократските процеси.

ИнСоК – Асоцијација Институт за социјална промена со својата работа, ја поттикнува активна граѓанска свест, обезбедувајќи поддршка за ранливите групи, зајакнување на младите и поттикнување дијалог меѓу различни општествени чинители. Како таква ИнСоК демонстрира вредности: Демократија, Владеење на правото, Човекови права и Човечки капитал.

ИнСоК заедно со уште (единаесет) 11 ГО учествуваше на обуката организирана низ четори (4) обуки на „Острови на интегритет“. Учесниците на обуките беа Надир Реџеџи, е-маил: [Redzepi.Nadir@insoc.org.mk](mailto:Redzepi.Nadir@insoc.org.mk), Овластен преставник и директор на ИнСоК, и Програмскиот координатор и овластено лице и назначен за обуките за „Острови на интегритет“: Самет Скендери е-маил: [Skenderi.samet@insoc.org.mk](mailto:Skenderi.samet@insoc.org.mk)

Обуките од „Острови на интегритет“ имаа за цел да се поттикнат примери на добро управување кои ќе послужат како модел за другите организации и институции. Воедно не само „Островите“ што ќе промовираат интегритет, туку и го зајакнуваат кредибилитетот на граѓанските организации како партнери во демократските процеси. Така што ИнСоК низ обуките подготви Стратегија за Интегритет и Акциона програма од една година за постигнување напредок во областа да стане ГО со поголем интегритет и пример на останатите во општеството.

Стратегијата за интегритет на ИнСоК опфаќа: Ц1: Да се ограничат Монополот и Дискреционото право; Ц2: Да се подобрат Отчетноста и Транспарентноста; Ц3: Да се зголемат придобивките за работење со интегритет и загуби поради корумпираност, и активностите: А1 Управување со финансиски ресурси/средства; А2 Регрутирање; А3 Креирање на проекти/услуги со цел да се одговори на потребите на корисниците; А4 Следење на квалитетот и резултатите; А5 Известување.

Очекувањата се: ИнСоК како ГО организација да стане посветена на градење општество засновано на принципи на организациски интегритет кои вклучуваат и практикуваат транспарентност, отчетност и еднаквост, овозможуваат независност, вклученост, морална хигиена, етичко лидерство и промовираат континуирано учење за организациска оджливост и одговорност.

## ДЕЛ I: КОНТЕКСТ

Граѓанските организации играат витална улога во развојот на општеството, особено во контекст на промоција на универзалните вредности за интегритет, транспарентност и отчетност. Во Република Северна Македонија, тие се важен дел од демократските процеси, служејќи како посредници меѓу граѓаните и институциите.

Во услови на структурни слабости и високо ниво на корупција, граѓанските организации често се наоѓаат на првата линија во борбата за заштита на правата на граѓаните, владеењето на правото и јавната отчетност. Тие организираат кампањи, вршат мониторинг на институциите и застапуваат политики кои се во интерес на јавноста. Меѓутоа, нивниот кредибилитет и ефективност зависат од способноста да демонстрираат интегритет во сопственото работење.

Во Република Северна Македонија, граѓанските организации ја градат својата репутација и успех преку транспарентност, отчетност и вклучување на граѓаните. Преку објавување на финансиски извештаи, следење на имплементацијата на јавни политики и едуцирање на заедницата, тие се модел за етичко работење.

Еден пример се организациите кои активно учествуваат во процесите на креирање и следење на националниот и локалните буџети. Овие активности ја зголемуваат довербата на заедниците во јавните институции и ја намалуваат можноста за злоупотреба на јавните средства.

Дополнително, граѓанските организации често работат на создавање платформи за дијалог меѓу граѓаните и локалните или националните власти. Преку вакви иницијативи, тие не само што промовираат одговорност кај институциите, туку истовремено покажуваат дека и самите се посветени на вредностите на интегритетот.

И покрај значајните придобивки, граѓанските организации во Македонија се соочуваат со сериозни предизвици. Политичките притисоци, недостигот на финансиски ресурси, недовербата во институциите и ниското ниво на свесност кај граѓаните за важноста на интегритетот го ограничуваат нивното дејствување. Сепак, овие предизвици истовремено отвораат можности за иновација и соработка.

Граѓанските организации во Република Северна Македонија имаат можност и одговорност да бидат „острови на интегритет“ во општеството. Преку промоција на транспарентност, отчетност и етичко лидерство, тие можат да придонесат за јакнење на демократијата и борбата против корупцијата. Иако предизвиците се значајни, успехот на овие организации лежи во нивната способност да останат верни на своите вредности и да ги инспирираат другите да го следат нивниот пример. Само преку колективна посветеност кон интегритетот, може да се постигне трајна промена.

### Општи информации за програмата

Програмата „**Острови на интегритет**“, поддржана од платформата Цивика Мобилитас, е важен дел од напорите за зајакнување на граѓанското општество во Република Северна Македонија. Цивика Мобилитас, како една од водечките програми за поддршка на граѓанските организации во земјата, се стреми да создаде основа за транспарентно и отчетно функционирање на организациите, како и нивно активно учество во општествените промени.

Овој концепт подразбира организациски единици, иницијативи или проекти кои функционираат според највисоките етички и професионални стандарди. Целта е да се поттикнат примери на добро управување кои ќе послужат како модел за другите организации и институции. „Островите“ не само што промовираат интегритет, туку и го зајакнуваат кредибилитетот на граѓанските организации како партнери во демократските процеси.

Македонскиот центар за меѓународна соработка (МЦМС), преку финансиска поддршка на Цивика Мобилитас помага на граѓанските организации да изградат капацитети за одговорно работење. Оваа поддршка ги охрабрува организациите да бидат транспарентни преку објавување на годишни извештаи, проактивно информирање на јавноста и отчетност пред донаторите. Да демонстрираат интегритет низ следење на етички принципи, избегнување на конфликти на интереси и обезбедување еднаков третман на сите засегнати страни и да поттикнат учество преку активно вклучување на граѓаните во процесите на донесување одлуки.

Градењето „Острови на интегритет“ не е без предизвици. Политичките влијанија, ограничените ресурси и недоволната поддршка од јавноста се значајни препреки. Сепак, со посветеноста на Цивика Мобилитас и граѓанските организации, овие предизвици можат да се надминат преку транспарентност, отчетност, вмрежување и размена на добри практики меѓу организациите и активно вклучување на конституентите низ сите фази од работењето на организациите.

„Островите на интегритет“ е симбол на надеж за подобро управување и градење доверба во општеството. Нивниот успех зависи од континуираната поддршка и посветеноста на сите засегнати страни, кои заедно можат да создадат посилено, поодговорно и потранспарентно граѓанско општество во Република Северна Македонија.

Краток опис на

ГО

(датум на основање, мисија, главни активности, големина, име/контакт информации на интернет)

**ИнСоК – Асоцијација Институт за социјална промена** е формирана 16 март 2009 година. Таа е формирана од активисти во граѓанскиот сектор и е посветена на градење капацитети за промовирање позитивни општествени промени преку иновативни решенија, истражувања и застапување. Фокусот на ИнСоК е на создавање поединци и групи кои инклузивни заедници, јакнење на демократските процеси и унапредување на човековите права.

Со својата работа, ИнСоК поттикнува активна граѓанска свест, обезбедувајќи поддршка за ранливите групи, зајакнување на младите и поттикнување дијалог меѓу различни општествени чинители. Преку истражувања, анализи и образовни програми, организацијата се стреми да биде двигател на одржливи промени во Република Северна Македонија и пошироко. Визијата на ИнСоК е „Ромите живеат како рамноправни граѓани во општеството а Мисија е „Активно придонесуваме за социјални промени и правично општество“.

Целите на ИнСоК се: 1. Зајакнување на влијанието на ромското граѓанско движење насочено кон социјално и праведно општество. 2. Зајакнување на капацитетите на младите Роми и претставниците на ромските невладини организации за пристап до фондовите на ЕУ и други можности за билатерално финансирање. 3. Застапување за подобро вклучување на Ромите во согласност со упатствата на ЕУ2020.

Вредности на ИнСоК се: Демократија, Владеење на правото, Човекови права и Човечки капитал. Преку своите активности, ИнСоК успева да влијае и да допре до различни целни групи, од млади и активисти до носители на одлуки и ранливи заедници. Организацијата има клучна улога во поттикнување дијалог, размена на идеи и вмрежување, со што директно придонесува кон изградба на поотпорно и одговорно општество. Преку својата посветеност, ИнСоК се етаблира како значаен фактор во граѓанскиот сектор, носејќи нова енергија и пристап во справување со социјалните предизвици во Северна Македонија.

Одговорен претставник на Асоцијација Институт за социјална промена ИнСоК е Надир Реџеџи, е-маил: [Redzepi.Nadir@insoc.org.mk](mailto:Redzepi.Nadir@insoc.org.mk), Овластено лице на проект беше назначен: Самет Скендери е-маил: [Skenderi.samet@insoc.org.mk](mailto:Skenderi.samet@insoc.org.mk)

## ДЕЛ II: ПРОЦЕС И ЧИНТЕЛИ

### Вклучени чинители

Во процесот на работилниците организирани од програмата на Цивика мобилитас, со наслов „Острови на интегритет“ кои имаа задача да го зајакнат персонално чувство на интегритет и да резултираат со системски и организациски промени кои ќе ја зголемат отпорноста на корупција кај граѓанските организации низ циклус од 4 работилници учествуваа 12 граѓански организации и тоа: Хера, Про Локал, Центарот за ресурси во животната средина, Центарот за климатски промени, Центарот за граѓански иницијативи, Младински образовен форум, Форумот за разумни политики, Гласен Текстилец, Промо Идеа Струмица, ЦМА-Крик, Рурална Коалиција и ИнСок Тетово. Методологијата низ која се спроведуваа работилниците за засниваше на концептот „Островите на интегритет“ и формулата за корупција на професорот Роберт Клитгард.

Работилниците беа организирани во Хотел – Панорамика – Скопје на:

4 септември 2024 - Прва работилница на која имаше меѓусебно запознавање и се даде вовед на пристапот, улогите, одговорностите, очекувања на учесниците и обучувачите. Се објаснија целите на програмата „Острови на интегритет“ и дефиниција на поимот „интегритет“. Низ вежби за вредности на личен интегритет и култура на организациски интегритет. Воедно се објасни и поимот корупција и зошто е важна и каква е состојбата во Македонија со вежби за тоа како би се справиле и што би можеле да направиме за спречување на истата. На крајот се опиша методологијата на „Острови на интегритет“ и се сподели прашалник за работа во организациите со нивните конституенти.

18 септември 2024 - Втората работилница се однесуваше на дијагноза на интегритетот на организациите и дијагноза на ранливоста кон корупцијата.

Низ четири прашалници, се проценуваше монополот, дискреција, транспарентност и отчетност во четири клучни области на организациите: 1) управување со финансии и средства, 2) управување со човечки ресурси, 3) спроведување проекти 4) испорака на услуги и управување и партнерства, низ кои се идентификуваа можните опасности од корупција и каде се ранливи на корупција. На истите прашалници се придодадоа и резултатите од перцепцијата на конституентите, соработниците и одредени партнери на организациите.

16 октомври 2024 - Третата работилница се однесуваше за подготовката на Решенија – цели и стратегии. Се презентираа 5 клучни активности каде Асоцијација Институт за социјална промена

– ИнСоК ќе фокусира се добивме смерници за подготовка на Стратегијата за интегритет.

20 ноември 2024 - Четвортата работилница беше организирана за подготовка на Стратегијата за интегритет. На која Асоцијација Институт за социјална промена – ИнСоК низ практичен пример ја одреди Визија, три стратешки правци, пет клучни активности и пријде кон подготовка на Акцискиот план за реализација на Стратегијата за интегритет на организацијата.

За финализација на процесот ние спроведовме консултации со конституентите низ јавна расправа со конкретни очекувања кои како резултати би биле од целиот процес. По завршување на подготовката на Стратегијата и Акцискиот план ќе бидат ставени на дневен ред на усвојување на Советот на ИнСоК на првата редовна седница која се очекува да се организира крајот на месец Јануари 2025 година.

### ДЕЛ III: РЕЗУЛТАТИ

#### Резултати од Општата дијагноза

Прашалникот за Анкетата за општа дијагноза беше испратен до 20 конституенти на ИнСоК од кои одговорија 15 или 75% од испратените прашалници. Конституентите на ИнСоК низ изминатите години и денес го преставуваат здружението, учествуваат во активностите, носат одлуки на истото.

Вкупните резултати врз основа на прашањата покажуваат дека наши организациски предизвици за подобрување на интегритетот се отчетноста, конзистентност и транспарентност на организацијата бидејќи отчетност резултатот изнесува 88%, транспарентност 91,20 и Конзистентност 92%.





7	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
8	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	4,0	4,0	3,0	4,0	3,0	3,0	4,0
9	1,0	1,0	1,0	2,0	2,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
10	1,0	3,0	5,0	3,0	3,0	5,0	3,0	3,0	5,0	1,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
11	1,2	1,2	5,0	1,0	1,0	5,0	1,0	1,0	5,0	2,0	2,0	5,0	1,0	1,0	5,0
<b>Ср.оц.</b>	<b>2,4</b>	<b>2,6</b>	<b>3,6</b>	<b>2,5</b>	<b>2,6</b>	<b>3,7</b>	<b>2,5</b>	<b>2,6</b>	<b>3,8</b>	<b>2,5</b>	<b>2,6</b>	<b>3,6</b>	<b>2,5</b>	<b>2,6</b>	<b>3,6</b>

4. Управување и партнерства  
Одговорија 11 конституенти на ИнСоК

	4.1.1.	4.1.2.	4.1.3.	4.2.1.	4.2.2.	4.2.3.	4.3.1.	4.3.2.	4.3.3.	4.4.1.	4.4.2.	4.4.3.	4.5.1.	4.5.2.	4.5.3.
1	3,0	3,0	3,0	3,0	2,0	4,0	2,0	3,0	4,0	2,0	2,0	3,0	2,0	2,0	4,0
2	4,0	5,0	5,0	4,0	5,0	5,0	4,0	4,0	5,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0
3	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	3,0	3,0
4	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
5	1,0	1,0	5,0	1,0	1,0	5,0	1,0	1,0	5,0	1,0	1,0	5,0	1,0	1,0	5,0
6	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
7	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
8	3,0	3,0	4,0	2,0	2,0	4,0	2,0	2,0	4,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	4,0
9	2,0	2,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
10	2,0	2,0	5,0	3,0	3,0	5,0	2,0	2,0	5,0	1,0	5,0	5,0	1,0	2,0	5,0
11	1,0	1,0	5,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	5,0	1,0	1,0	5,0	1,0	1,0	5,0
<b>Ср.оц.</b>	<b>2,5</b>	<b>2,6</b>	<b>3,6</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>3,4</b>	<b>2,3</b>	<b>2,4</b>	<b>3,7</b>	<b>2,2</b>	<b>2,7</b>	<b>3,5</b>	<b>2,3</b>	<b>2,4</b>	<b>3,7</b>

Длабинската анализа на Асоцијација Институт за социјална промена ИнСоК се подготви врз основа процесите:

1. Управување со финансии
2. Управување со човечки ресурси
3. Спроведување на проекти и испорачување на услуги
4. Управување и партнерства

Врз основа на добиените резултати на анкетата ние организиравме и дебата со дел од советот на ИнСоК каде и ги презентиравме резултатите.

1. Нахида Зекирова
2. Милица Илиеска
3. Верица Бојковска
4. Мухамед Точи
5. Шенај Османов
6. Суад Скендери
7. Денис Селмани

### 3 акл учокот од дебатата беше:

Поради тоа што сите одговори се во рамката на позитивно 3, присутните низ коментари донесеме заклучок со решение за тоа што може да биде ризик и да овозможи можност за корупција.

1. Идентификување на финансиски ресурси (грантови, донации, приходи) со средна оцена 2,0 –  
Коментари - раководителите лесно би можеле да ја блокираат тимската работа со селекција на вработени за членови на тимови. Ова може да предизвика намалување на членството и напуштање на здружението, да предизвика пасивно членство или членство кое е без идеологија, мисија и визија.
2. Регрутирање - со средна оцена 1,7,  
Коментари - поради фактот дека во нашата организација имаме членови кои се роднини, пријатели и сл, појавата на непотизам, лесно може да биде злоупотребена од страна на Советот, Секретаријатот, Координаторите и сл. Во оваа сфера без правила кои ќе превенираат појави на непотизам, пристрасност, селективност не може да обезбеди оптималност во работата на здружението.
3. Креирање на проекти/услуги со цел да се одговори на потребите на корисниците со средна оцена 1,3,  
Коментари – Планирањето проекти водено од интересите на поединци се активности кои потенцијално може да предизвика појава на корупција. Советот, секретаријатот на здружението може лесно да ја изостави Мисијата и Визијата на здружението и да ги следи парите или личните потреби и пријателства. Ова лесно може да доведе до незадоволство како конституентите и да предизвика проблеми во работењето.
4. Следење на квалитетот и резултатите, со средна оцена 1,5.  
Коментари - Доколку не се следат резултатите лесно на соодветен начин по определени правила и индикатори, квалитетот на резултатите лесно може да биде манипулирани од раководството. Ова може да предизвика незадоволство кај конституентите и напуштање на здружението.
5. Известување, со средна оцена 1,4.  
Коментари - Во овој момент известувањето е насочена само кон донаторите на проектите и советот на здружението, многу малку кон останатите во општеството. Неминовно е да се информирање на општата јавност. Ова ќе придонесе поголема препознатливост на ИнСоК а со тоа и подобар развој.

Откако беа договорени горе споменатите активности за понатамошна работа истите беа испратени на дополнителни коментари до членовите на советот и соработници, констументи:

1. Љатифа Шиковска
2. Шенај Османов
3. Нахида Зекирова
4. Ане Исени
5. Верица Бојковска
6. Милица Илиеска
7. Енес Шиковски
8. Бесник Сулејмани
9. Надир Реџеџи
10. Суад Скендери
11. Дениз Селмани
12. Точи Мухамед

Истите преку е-маил порака ни потврдија дека немаат коментари на длабинската анализа и дека се согласуваат со записникот, стратегијата за интегритет на ИнСоК и Акцискиот план.



## Стратешки план

- Визија

Асоцијацијата Институт за социјална промена ИнСоК, е посветена на градење општество засновано на принципи на интегритет кои вклучуваат и практикуваат транспарентност, отчетност и еднаквост, овозможуваат независност, вклученост, морална хигиена, етичко лидерство и промовираат континуирано учење за организациска оджливост и одговорност.

- Цели

Ц1: Да се ограничат Монополот и Дискреционото право

Ц2: Да се подобрат Отчетноста и Транспарентноста

Ц3: Да се зголемат придобивките за работење со интегритет и загуби поради корумпираност

- Активности

A1 Управување со финансиски ресурси/средства

A2 Регрутирање

A3 Креирање на проекти/услуги со цел да се одговори на потребите на корисниците

A4 Следење на квалитетот и резултатите

A5 Известување

- Стратегии

Ц1: Да се ограничат Монополот и Дискреционото право

1.1. Надополнување на сметководствени процедури и ревизија.

1.2. Надополнување на Правилник за двофазна селекција на членови вработени и волонтери.

1.3. Креирање на инструменти и практика каде членовите ќе ги изразат своите ставови и потреби.

1.4. Подготовка на правилник со јасни стандарди и процедури за следење на квалитет и квантитет.

1.5. Креирање на инструменти и практика за транспарентноста и отчетна комуникација со јавноста, целните групи и корисници.

Ц2: Да се подобрат Отчетноста и Транспарентноста

2.1. Подготовка на правилник за делегирање на улогите / овластувањата за управува со организациски средствата / ресурси.

2.2. Правилник и критериуми за оценување на вработените.

2.3. Деловник за подготовка на проекти.

2.4. Методологија за евалуација на проекти.

2.5. Подготовка на комуникациска стратегија.

Ц3: Да се зголемат придобивките за работење со интегритет и загубите поради корумпираност

3.1. Систем за мотивација 3.0, а) негување на усовршување

3.2. Систем за мотивација 3.0 а) негување на усовршување

3.3. Систем за мотивација 3.0 а) Градење на идентитет. б) Подобрување на целта, да се овозможи чувство на припадност во организацијата

3.4. Систем за мотивација 3.0 а) негување на усовршување



1.2.1 Активност - Работен состанок на советот на ИнСоК												Надир Реџеџи	Патни и дневни трошоци за членови на советот.	Одлука за започната процедура за измени и дополнувања на двофазна селекција на членови вработени и волонтери.
1.2.2 Активност - Драфт измени и дополнувања на двофазна селекција на членови вработени и волонтери.												Работна група од 2 членови на Советот на ИнСоК и Консултант	Договор на дело (Консултански трошоци).	Подготвен драфт измени и дополнувања на двофазна селекција на членови вработени и волонтери.
1.2.3 Активност - Седница на Советот на ИнСоК												Надир Реџеџи	Патни и дневни трошоци за членови на советот.	Одлука донесен нов Правилник за селекција на членови вработени и волонтери.
<b>1.3 Стратегија Креирање на инструменти и практика каде членовите ќе ги изразат своите ставови и потреби за да се организира монополот и дискрецијата при креирањето на проекти</b>														
1.3.1 Активност - Работен состанок на советот на ИнСоК												Надир Реџеџи	Патни и дневни трошоци за членови на советот.	Одлука за започната процедура за Прирачник со инструменти и практика за изразување на своите на членовите.

1.3.2 Активност - Креирање на инструменти и практика каде членовите ќе ги изразат своите ставови и потреби.												Работна група од 2 членови на Советот на ИнСоК и Консултант	Договор на дело (Консултански трошоци).	Подготвен драфт прирачник со инструменти и практика каде членовите ќе ги изразат своите ставови и потреби.	
1.3.3 Активност - Седница на Советот на ИнСоК													Надир Реџеџи	Патни и дневни трошоци за членови на советот.	Одлука за донесен Прирачник и инструменти за комуникација на конститuentите.
<b>1.4 Стратегија - Подготовка на правилник со јасни стандарди и процедури за следење на квалитет и квантитет за да се ограничи монополот и дискрецијата при следење на квалитетот и резултатите</b>															
1.4.1 Активност - Работен состанок на советот на ИнСоК													Надир Реџеџи	Патни и дневни трошоци за членови на советот.	Одлука за започната процедура за Правилник со стандарди и процедури за следење на квалитет и квантитет.
1.2.2 Активност - Креирање на Правилник со стандарди и процедури за следење на квалитет и квантитет.													Работна група од 2 членови на Советот на ИнСоК и Консултант	Договор на дело (Консултански трошоци).	Подготвен драфт на Правилник со стандарди и процедури за следење на квалитет и квантитет.
1.4.3 Активност - Седница на Советот на ИнСоК													Надир Реџеџи	Патни и дневни трошоци за членови на советот.	Одлука за донесен Правилник со стандарди и процедури за



														ИнСоК со јавноста.	
														Подготвен	
1.5.6 Активност - Подготовка на прирачник инструменти и практика за транспарентноста и отчетна комуникација со јавноста, целните групи и корисниците													Работна група од 2 членови на Советот на ИнСоК и Консултант	Договор на дело (Консултански трошоци).	Прирачник инструменти и практика за транспарентноста и отчетна комуникација со јавноста, целните групи и корисниците Одлука за
1.5.7 - Активност - Седница на Советот на ИнСоК													Надир Реџеџи	Патни и дневни трошоци за членови на советот.	донесен Прирачник инструменти и практика за транспарентноста и отчетна комуникација со јавноста, целните групи и корисниците
<b>Ц2: Да се подобрат</b>															
<b>Отчетноста и Транспарентноста</b>															
<b>2.1 Стратегија - Подготовка на правилник за делегирање на улогите / овластувањата за управува со организациски средствата / ресурси за да се подобри отчетноста и транспарентноста при управувањето со финансиски средства.</b>															
2.1.1 Активност- Работен состанок на советот на ИнСоК													Надир Реџеџи	Патни и дневни трошоци за членови на советот.	Одлука за започната процедура за Правилник за делегирање на улогите /

																овластувањата за управува со организациски средствата / ресурси.
2.1.2 Активност - Подготовка на драфт - правилник за делегирање на улогите / овластувањата за управува со организациски средствата / ресурси.												Работна група од 2 членови на Советот на ИнСоК и Консултант	Договор на дело (Консултански трошоци).	Подготвен драфт Правилник за делегирање на улогите / овластувањата за управува со организациски средствата / ресурси.		
2.1.3 Активност - Состанок на Совет на ИнСоК												Надир Реџеџи	Патни и дневни трошоци за членови на советот.	Одлука за донесена процедура за Правилник за делегирање на улогите / овластувањата за управува со организациски средствата / ресурси.		
<b>2.2 Стратегија - Правилник и критериуми за оценување на вработените за да се подобри отчетноста и транспарентноста при регрутирањето?.</b>																
2.2.1 Активност - Работен состанок на советот на ИнСоК												Надир Реџеџи	Патни и дневни трошоци за членови на советот.	Одлука за започната процедура за Правилник и критериуми за оценување на вработените.		
2.2.2 Активност - Подготовка на драфт Правилник и критериуми за оценување на вработените.												Работна група од 2 членови на Советот на	Договор на дело (Консултански трошоци).	Подготвен драфт Правилник и критериуми за оценување на вработените.		





<b>евауација на проекти за да се подобри отчетноста и транспарентноста при следење на квалитетот и резултатите .</b>																		
2.4.1 Активност - Работен состанок на советот на ИнСоК													Надир Реџеџи	Патни и дневни трошоци за членови на советот.	Одлука за започнување на активности за подготовка на драфт Методологија за евауација на проекти.			
2.4.2 Активност - Подготовка на драфт Методологија за евауација на проекти.													Работна група од 2 членови на Советот на ИнСоК и Консултант	Договор на дело (Консултански трошоци).	Драфт Методологија за евауација на проекти.			
2.4.3 Активност - Состанок на Советот на ИнСоК за усвојување.													Надир Реџеџи	Патни и дневни трошоци за членови на советот.	Одлука за донесена Методологија за евауација на проекти.			
<b>2.5 Стратегија - Подготовка на комуникациска стратегија за подобрување на отчетноста и транспарентноста при известувањето.</b>																		
2.5.1 Активност - Работен состанок на советот на ИнСоК													Надир Реџеџи	Патни и дневни трошоци за членови на советот.	Одлука за започнување на активности и Покана за подготовка на драфт Комуникациска стратегија.			
2.5.2 Активност - Работилница за подготовка на комуникациска стратегија.													Самет Скендери	Трошоци за одржување на работилница со 15 учесници. Простор, патни трошоци,	Драфт Комуникациска стратегија.			



<b>работење со интегритет и загубите поради корумпцијата при креирање на проектите</b>																
3.3.1 Активност - Јавна дебата / Резултатите во заедницата и колку и како се следење на квалитетот и резултатите на ИнСоК													Надир Реџеми и Савет Скендери	Простор за јавна дебата . освежување	Коментари / Препораки	
<b>3.4. Стратегија - Негување на усовршување за да се зголемат придобивките од работење со интегритет и загубите поради корумпцијата при следење на квалитетот и резултатите</b>																
3.4.1 Активност - Работа средба со преставници на медиумите и институциите на тема: ИнСоК низ годините и комуникација со медиумите и институциите на локално и национално ниво.													Надир Реџеми и Савет Скендери	Простор за работна средба и освежување	Коментари / Препораки	
<b>3.5. Стратегија - Негување на усовршување за да се зголемат придобивките од работење со интегритет и загубите поради корумпцијата при известувањето</b>																
3.5.1 Активност - Состанок на Советот на ИнСоК - Информација од Стратегијата за зголемување придобивките за работење со интегритет и загубите поради корумпцијата													Надир Реџеми и Савет Скендери	Простор за работна средба и освежување	Информација / Коментари / Препораки / Одлуки	

	<p>Состанок на Советот на ИнСоК (На овој состанок ќе се донесат сите предвидени одлуки од акцискиот план со една единствена точка на дневен ред - Зголемување на интегритетот на ИнСоК, зголемена отчетност, намалување на можностите за монопол на поединци и намалување на можности за корупција.)</p>
--	--

	Периодот на подготовките на промени и драфтови на документи
	Состанок на Советот на ИнСоК (На овој состанок ќе се донесат одлуки од подготвените документи промени и измени за зголемување на интегритетот на ИнСоК, заголемена отчетност, намалување на можностите за монопол на поединци и намалување на можности за корупција.
	Активности за информации, коментари и препораки за зголемување на мотивацијата, негување на позитивните практики и усовршување за подобрување на интегритетот на ИнСоК.

## АНЕКСИ

### Анекс 1: Организациска култура на интегритет (резултати од анкетата)

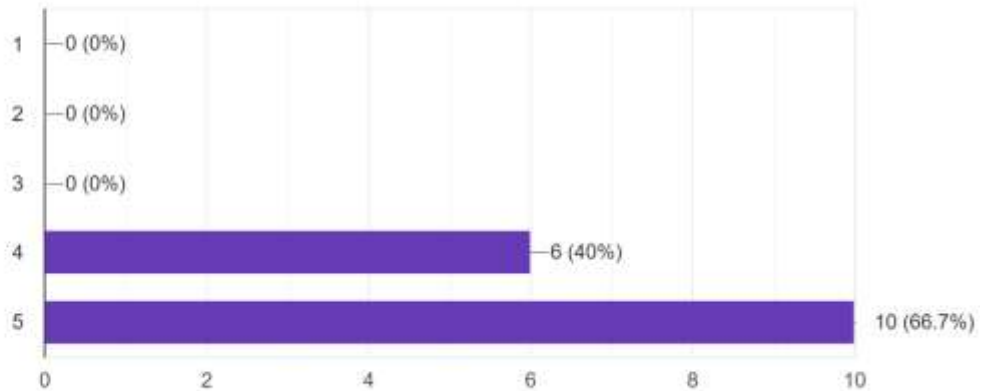
Извештај од одговорите на прашалникот за организациска култура и интегритет.

Прашалникот беше испратен до 20 конституенти на ИнСоК од кои одговорија 15 или 75%. Конституентите низ изминатите години и денес го преставуваат, учествуваат во активностите, носат одлуки.

Одговорите по прашањата се следни:

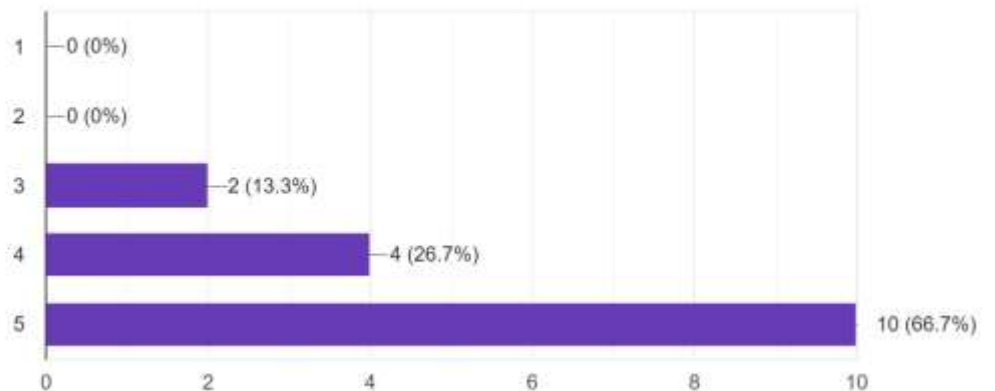
1. Етички вредности Лицата кои делегираат надлежност и лицата кои постапуваат во име на оние кои делегираат во организацијата ги ув..., комуникација и политики за човечки ресурси.

15 responses



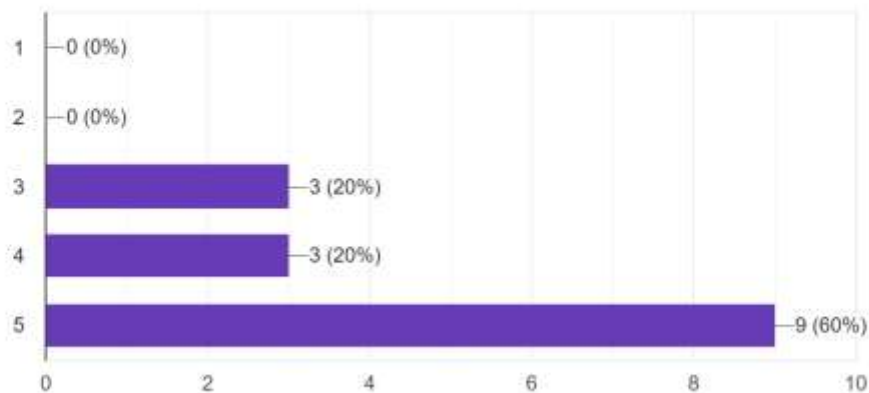
2. Транспарентност Лицата кои делегираат надлежност и лицата кои постапуваат во име на оние кои делегираат во организацијата се тр...та и надвор од неа на еден систематски начин.

15 responses



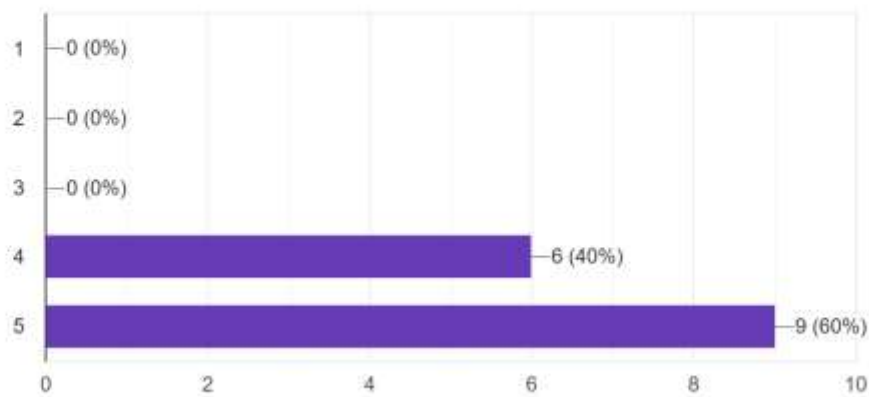
3. Отчетност Лицата кои делегираат надлежност и лицата кои постапуваат во име на оние кои делегираат во организацијата преземаат од...т и се решаваат преку корективни активности.

15 responses



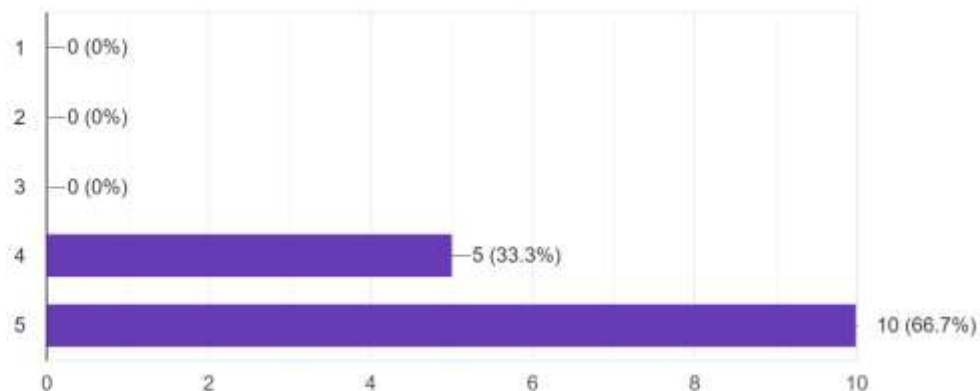
4. Конзистентност Лицата кои делегираат надлежност и лицата кои постапуваат во име на оние кои делегираат во организацијата постапу...т подеднакво за сите на еден правичен начин.

15 responses



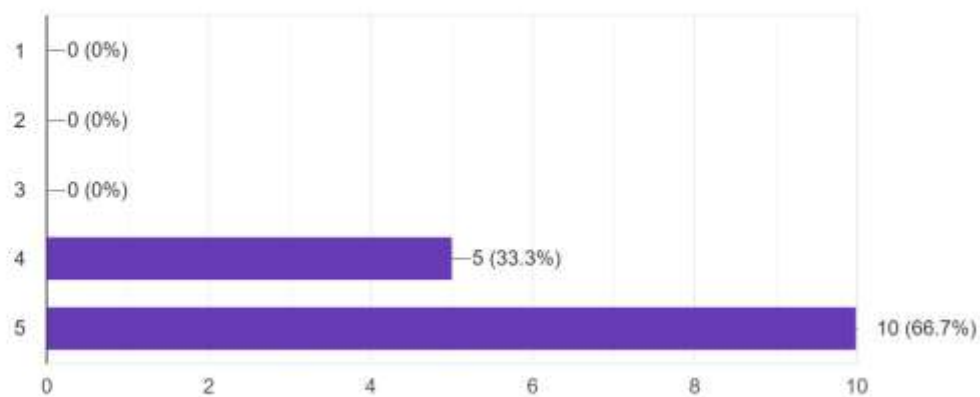
5. Доверба Лицата кои делегираат надлежност и лицата кои постапуваат во име на оние кои делегираат во организацијата негуваат доволно, се грижат за меѓусебната благосостојба.

15 responses



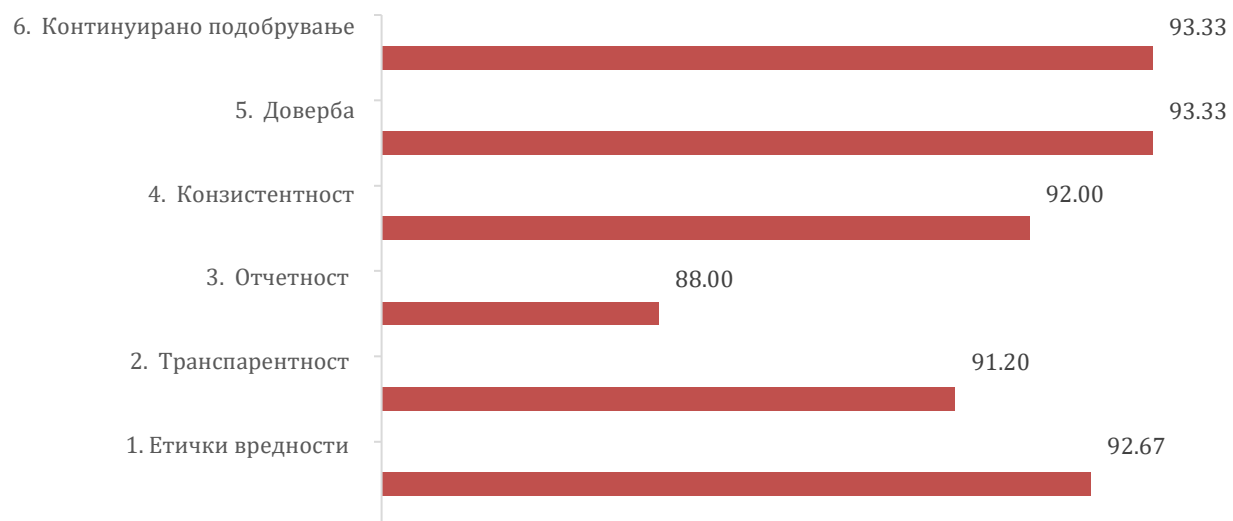
6. Континуирано подобрување Лицата кои делегираат надлежност и лицата кои постапуваат во име на оние кои делегираат во... поттикнуваат иновации и континуирано учење.

15 responses



Вкупните резултати врз основа на прашањата покажуваат дека наш организациски предизвик за подобрување на интегритетот се отчетноста и конзистентноста на организацијата.

### ИнСоК - ОРГАНИЗАЦИСКА КУЛТУРА НА ИНТЕГРИТЕТ





## Анекс 2: Мотивација на работа (резултати од анкетата)

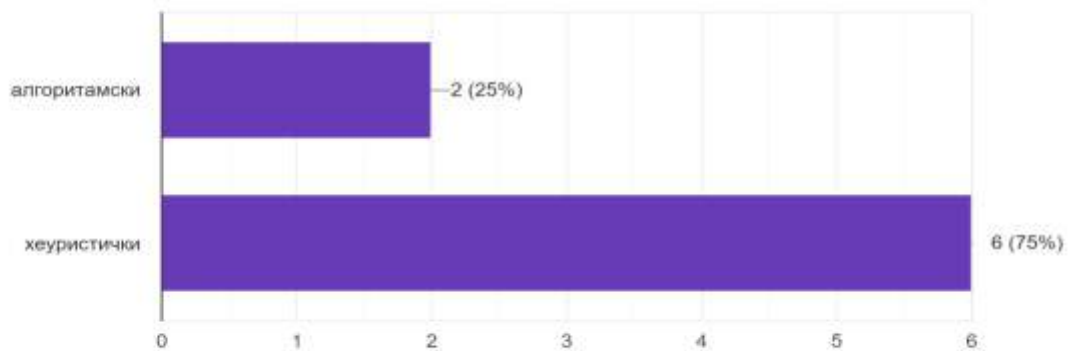
### Извештај од одговорите на прашалниците МОТИВАЦИЈА НА РАБОТА

Анкетата имаше за цел да се идентификуваат главните мотивирачки фактори кои што би требало да се применуваат во Асоцијација Институт за социјална промена ИнСоК со цел да се овозможи работење со интегритет и организациска култура.

Подолу преку графикони ви ги презентираме одговорите на прашањата:

#### 1. Поголемиот дел од вашите задачи се алгоритамски или хеуристички?

8 responses



1

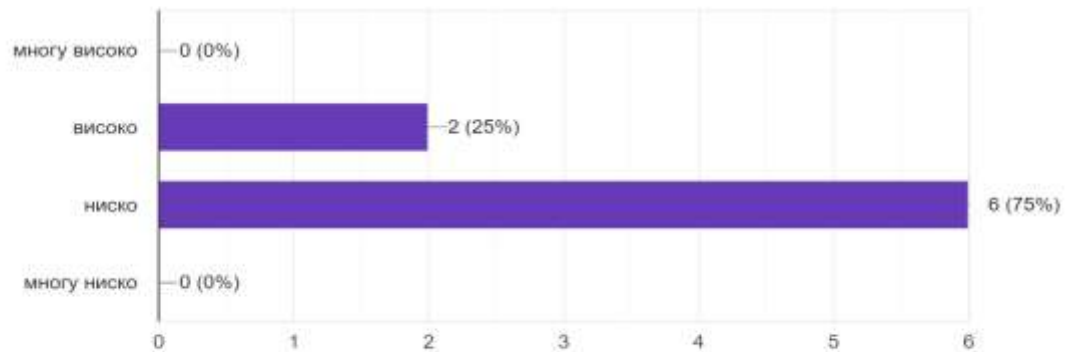
Алгоритамски  
<sup>2</sup> Хеуристички

<sup>1</sup> (Алгоритамски) При решавањето на даден проблем, треба да се води сметка за тоа на кој начин е напишан алгоритмот т.е. по кој редослед се извршуваат операциите во него.

<sup>2</sup> (Хеуристички) При решавањето на даден проблем се употреба лесно достапни информации, чија примена не е строго дефинирана, за контрола на решавањето проблеми од страна на луѓето и машините.

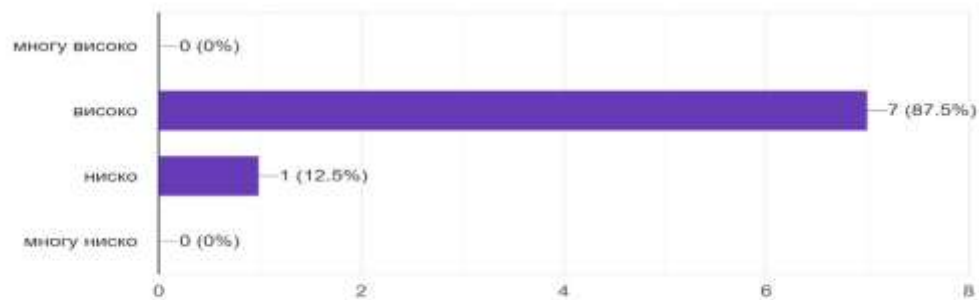
2. Кое е нивото на правичност на паричниот надоместок што вие сметате дека го добивате за тоа што работите за вашата организација?

8 responses



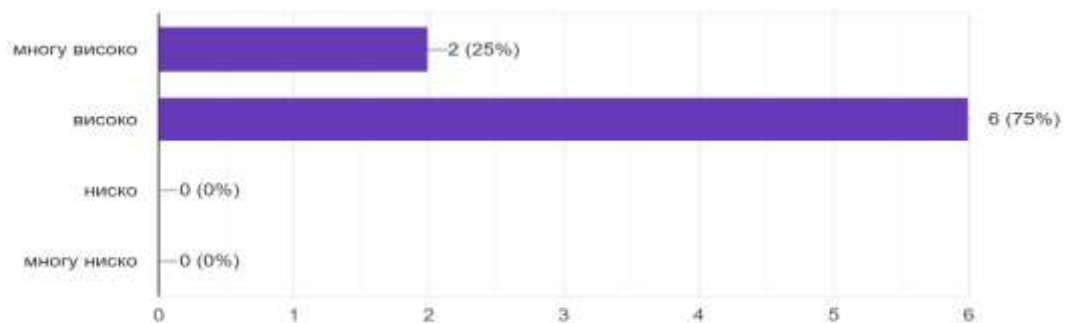
3. Кое е нивото на автономија во остварувањето на вашите одговорности што вие сметате дека постои кога работите за вашата организација?

8 responses



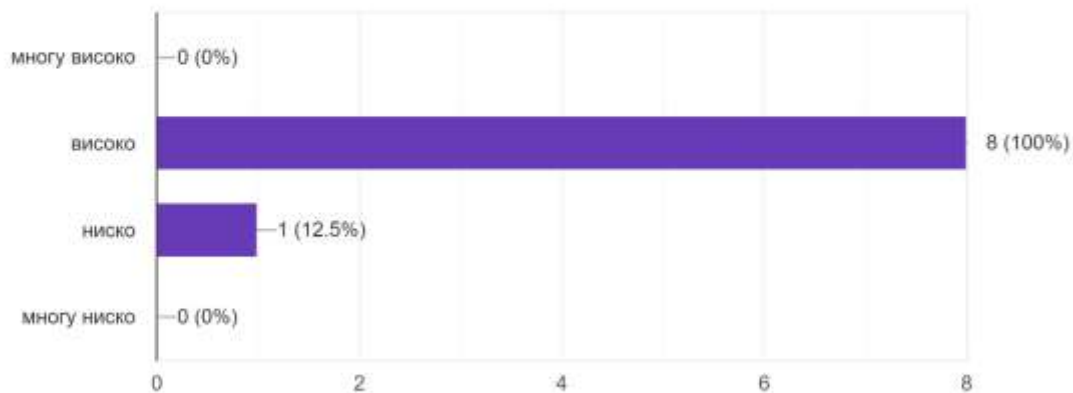
4. Кое е нивото на автономија во однос на вашето работно време што вие сметате дека постои кога работите за вашата организација (...еделувате работното време, од каде работите)?

8 responses



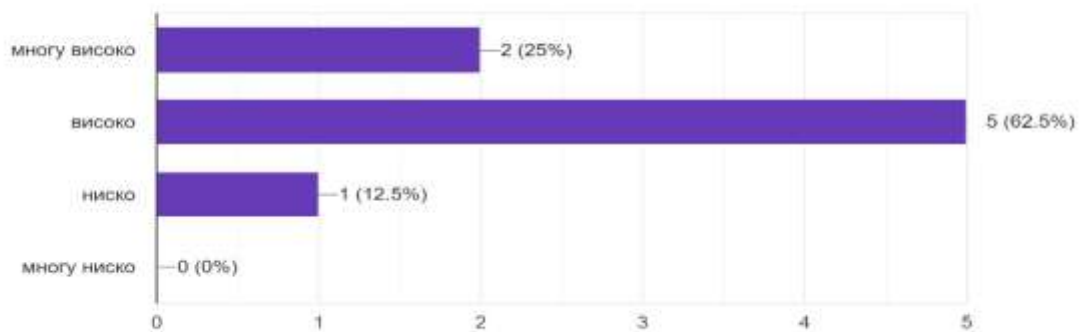
5. Кое е нивото на автономија во однос на изборот на членовите на вашиот тим што вие сметате дека постои кога работите за вашата организација?

8 responses



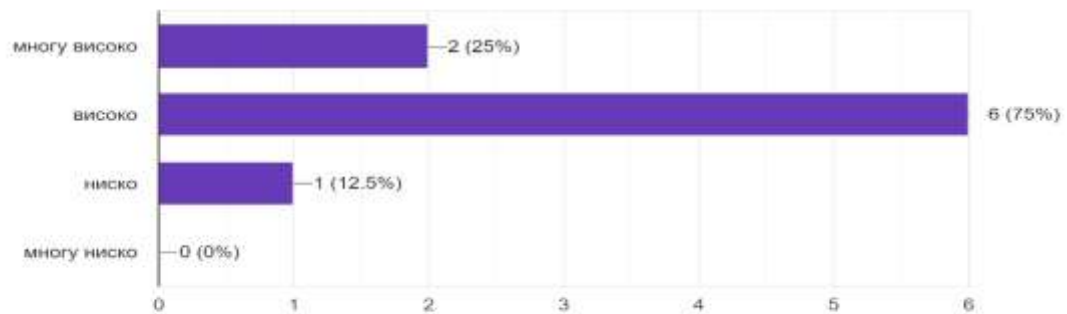
6. Кое е нивото на автономија во однос на изборот на вашата техника на работа што вие сметате дека постои кога работите за вашата о...ате главните одговорности на вашата работа)?

8 responses



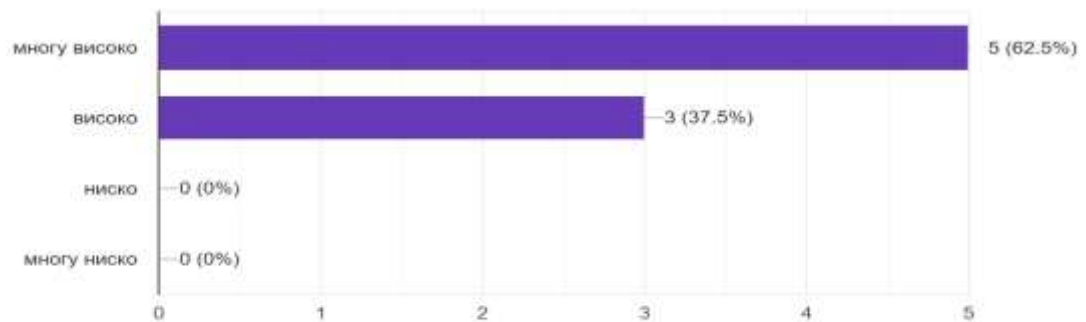
7. Кое е вашето ниво на задоволство од можностите за личен развој што ги нуди вашата организација?

8 responses



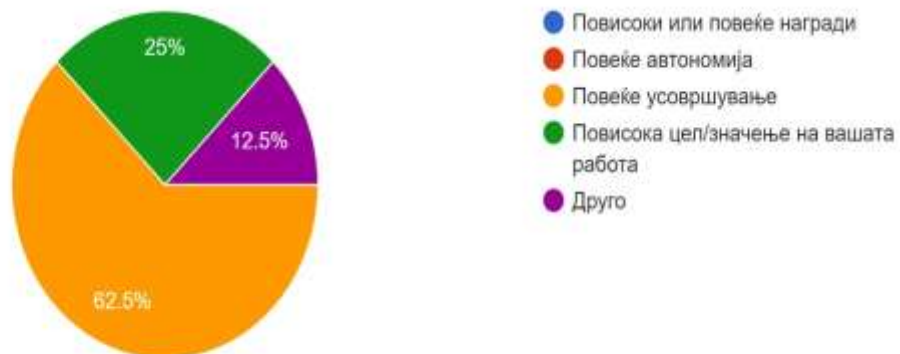
8. Кое е вашето ниво на задоволство од значењето/целта на вашите задачи?

8 responses



9. Што би ве мотивирало да ја извршувате работата со поголема извонредност и интегритет за вашата организација?

8 responses



10. Што би ја намалило вашата мотивација да ја извршувате работата со извонредност и интегритет за вашата организација? 8 responses

1. Нема ништо што би ја намалило мојата мотивација затоа што тоа се лични квалитети и особини во мојата работа
2. Невнимание и непризнавање на резултатите
3. Нефункционалноста на институциите и одговорноста на луѓето
4. Недостаток на признавање, лоша комуникација
5. Несоодветна соработка и нетранспарентна комуникација
6. Повеќе обуки и литература
7. Неодговорноста на тимот може да ми ја намали мотивацијат.
8. Одземање на автономијата, право на предлагање, ниска перцепција не признавање на моите успеси и залагања.

На горе добиените резултати пристапивме со анализа и при тоа дојдовме до заклучок:

На анкетата учествуваа вкупно 8 предавници на ИнСоК.

Одлуките и методите во поголема мера ги носиме Хевристички.

Автономијата на членовите е на високо ниво во сите процеси на работа и делување во ИнСоК.

Таа е главен двигател за мотивација на членовите во организацијата.

Членовите во главно се мотивирани и истите би ја изгубиле мотивацијата доколку:

1. Не се признаваат и ценат лични квалитети и особини на работа на секој поединец, одземање на автономијата, право на предлагање нетранспарентна и лоша комуникација или неодговорност на тимот и не се признаваат, резултатите на членовите.
2. Мотивацијата се заснива и на обуки и можности за надоградувања при работа во здружението.

Со Советот на ИнСоК разговаравме и на база на активностите, управување со финансиски ресурси/средства, регрутирање, креирање на проекти/услуги со цел да се одговори на потребите на корисниците, следење на квалитетот и резултатите и известување, Заклучивме дека во однос на:

Како да се ограничи монополот и да искреционото право

- Да се подобрат или да се изработат јасни процедури/правила кои можат лесно да се следат, аплицираат и почитуваат, да се обезбеди точност и интегритет на финансиските информации.
- Да има јасни и пишани сметководствени процедури, внатрешни ревизии и поделба на должностите.
- За избор на членови во советот и вработени да се изработат Правилници за двофазна селекција, тест и интервју за компететност и искуство, тест и интервју за социо-емоционалните карактеристики на кандидатот
- Да се создаде пракса каде членовите ќе ги изразат своите ставови и потреби
- Да се изградат јасни стандарди и процедури за следење на квалитет и квантитет

- Да се подобри транспарентноста преку отворена, структурирана и квалитетна внатрешна и надворешна комуникација

#### Како да се подобрат транспарентноста и отчетноста

- Правилниците јасно да ги изразуваат одвојување на улогите/ овластувањата или кога се управува со средствата/ ресурси
- Консултации со целните групи и корисниците пред да се аплицираат предлог проектите за нивната релевантност.
- Вклучување на целната група и корисниците во оценување на резултатите и активностите
- Користење на веб-страница, дигитално снимање, платформи и други канали на комуникација.
- Како да се зголемат придобивките за работење со интегритет и загубите поради корумпираност

#### Како да се зголемат придобивките за работење со интегритет и загубите поради корумпираност

- Поттикнување на автономија
- Негување на усовршување
- Подобрување на целта, да се даде чувство на припадност во организацијата
- Да се награди успешноста во работењето во одредени активности
- Да се унапредуваат луѓето врз основа на заслуг
- Да се зголеми овластувањето на лицата кои делегираат надлежност
- Да се обезбеди олеснет пристап до ресурси и информации