



СТРУЧЕН КОМЕНТАР И ПРЕДЛОЗИ
во врска со нацрт-законите за (1) вработените во јавниот сектор,
(2) административните службеници и (3) обука и стручно усовршување на
административните службеници, објавени на ЕНЕР¹ на 27.12.2024

Центарот за управување со промени (ЦУП) го поздравува отпочнувањето на процесот за донесување на Законот за вработените во јавниот сектор (ЗВЈС), Законот за административните службеници (ЗАС) и Законот за стручно усовршување и обука на административните службеници (ЗСУОАС). Од содржината на нацрт законите, може да се заклучи дека за одредени прашања предложените решенија претставуваат подобрување на постоечките законски одредби. Ја поддржуваме заложбата за унифицирано уредување и примена на основните начела на постапките за вработување и унапредување во сите институции од јавниот сектор и нивни спроведување врз основа на јасни, објективни и прецизни критериуми, а значајни се и предложените законски решенија насочени кон намалување на злоупотребите кај мобилноста, постапките за вработување на определено време и измените и дополнувањата на актите за систематизација на институциите од јавниот сектор.

СТРУЧЕН КОМЕНТАР НА НАЦРТ ЗАКОНИТЕ

I. НАЦРТ-ЗАКОН ЗА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР

1. Постапки за вработување и унапредување

- Наодите од истражувањата на ЦУП² за постапките за вработување и унапредување во институциите од јавниот сектор укажуваат на голем број на недостатоци кај овие постапки

¹ https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=84687
https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=84687

² Анализа на ризиците од корупција во постапките за вработување во јавниот сектор, Центар за управување со промени (ЦУП) 2024 година, електронско издание: <https://cup.org.mk/publication/analysis-of-corruption-risks-in-public-sector-employment-procedures>;

особено во институциите од различните дејности (здравство, социјална заштита, детска заштита, култура, образование). Постапките се нетранспарентни, одлуките за избор се носат врз основа на дискреционо овластување на носителот на одлуката и нема гаранција дека се бираат стручни и квалитетни кандидати. Ова произлегува и од неусогласеноста на посебните закони со постоечкиот ЗВЈС, а дел од нив не пропишуваат ниту критериуми ниту постапка за селекција, вработување и унапредување на носителите на дејност и на помошно – техничките лица. Од тие причини, а во контекст на препораките кои произлегуваат од анализите на Центарот за управување со промени, го оценуваме како позитивно предложеното законско решение (**член 44**) според кое во постапката на селекција за вработување во институциите од јавниот сектор, задолжително се состои од најмалку три фази и тоа: (1) проверка на уредноста на пријавата и исполнетоста на условите, (2) практична проверка на потребните знаења и компетенции за работното место и (3) интервју. Практичната проверка на компетенциите на кандидатите ќе помогне да се направи филтер на најстручните кандидати кои ќе се повикаат на интервју.

- Примената на ова законско решение ќе се зајакне и со предложениот **член 56 од преодни и завршни одредби** според кој покрај обврската за усогласување на посебните закони со ЗВЈС, во случај на нивна неусогласеност, важат одредбите на ЗВЈС, односно нема да постои можност за вработување без спроведување на постапка, рангирање, интервју.

2. Вработување на определено време

- Вработувањата на определено време и ангажирањето на лица преку агенциите за привремени вработувања се недоволно прецизирани во постоечкото законодавство, не се дефинирани условите за ангажман на овие лица, ниту пак се дефинирани нивните работни задачи, должностите, но и одговорноста. Предложениот концепт за вработување на определено време во институциите од јавниот сектор (**член 46**) со постапка идентична како и кај постапката за вработувања на неопределено време сметаме дека претставува унапредено решение во однос на сегашното и ќе придонесе да се спречат злоупотребите и ангажирање на лица без постапка и критериуми.

3. Акти за систематизација

- Како позитивно го оценуваме предложеното решение од **член 36 став (2)** од Нацрт законот, да се ограничи бројот на измени кои ги вршат институциите во јавниот сектор на актите за систематизација на најмногу две измени во една година. На овој начин ќе се оневозможат сегашните чести измени и дополнувања на систематизациите кои се вршат со цел прилагодување на посебните услови за конкретно работното место според квалификациите

Народниот правобранител во заштита на правото на добра администрација, Центар за управување со промени (ЦУП) 2024 година, електронско издание: <https://cup.org.mk/publication/the-role-of-the-ombudsman-in-protection-of-the-right-to-good-administration>;

Документ за политики- Препораки за унапредување на законската рамка за јавна администрација, Центар за управување со промени (ЦУП) 2024 година, електронско издание: <https://cup.org.mk/publication/policy-paper-recommendations-for-improving-the-legal-framework-for-public-administration>

Извештај од следење на управувачките структури на институциите од јавниот сектор, Центар за управување со промени (ЦУП) 2023 година, електронско издание: <https://cup.org.mk/publication/report-from-monitoring-the-managment-structures-in-public-institutions>

на одреден кандидат. Како последица, имаме постапки за вработување кои се нефер, со нееднаков третман кон сите кандидати и без гаранција дека е избран најкомпетентниот кандидат. Но, со предложеното решение се очекува да се избегнат овие ситуации и постапките за вработување и унапредување да бидат фер и објективни.

4. Мобилност

- Предложената одредба од **членот 48 став (9)** со која се ограничува можноста за преземање на вработен од една во друга институција од јавниот сектор, во првите две години од вработувањето или унапредувањето, ја оценуваме позитивно и сметаме дека е добро решение во насока на спречување на злоупотребите на мобилноста.

II. НАЦРТ-ЗАКОН ЗА АДМИНИСТРАТИВНИ СЛУЖБЕНИЦИ

1. Постапка за вработување на административните службеници

- Во однос на постапките за вработување, во изминатиот период ЦУП континуирано укажува на потребата за измени во законодавството кое го уредува вработувањето на административните службеници. Со сегашното законско решение необјективно се рангираат кандидатите поради нерамномерната распределба на бодовите во фазите од постапката и можноста за целосен пресврт на рангирањето по спроведеното интервју. Во овој контекст, сметаме дека предложеното решение **во членот 36** од Нацрт – Законот со кое се предвидува јавно спроведување на интервјуто, со присуство на сите кандидати ќе придонесе за поголема транспарентност на постапката, увид во стручноста на кандидатите и намалување на можноста за калкулација со бодовите и рангирањето.
- Електронскиот тест за кандидати за административни службеници да се полага однапред, а не во рамки на постапката за вработување, е добар предлог од причина што на овој начин ќе се ограничат можностите за влијание врз резултатите од тестирањето преку неовластено влегување во компјутерскиот систем.

* * *

Предложените закони нудат поинакви и подобри решенија за повеќе области кои се предмет на уредување и нивното усвојување и доследна примена ќе значи и унапредување на организацијата и ефикасноста во работењето на институциите во јавниот сектор. Сепак, за одредени прашања постои простор за подобрување на предложените одредби, а дел од нормите во нацрт законите отвораат дилеми во однос на: објективноста при именувањето на државните, односно генералните секретари на институциите, статусот на Агенцијата за администрација и Академијата за обука на административните службеници и начинот на именување на раководните лица во овие институции, бројот на кабинетските службеници и сл.

ПРЕДЛОЗИ ЗА ПОДОБРУВАЊЕ НА ПРЕДЛОЖЕНИТЕ РЕШЕНИЈА ВО НАЦРТ ЗАКОНИТЕ

I. НАЦРТ-ЗАКОН ЗА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР (ЗВЈС)

- **Член 44 - Спроведување и фази на постапката на селекција за вработување** - Потребно е во став (2) да се прецизира составот на комисиите, бидејќи со предложеното решение нивното формирање претставува дискреционо овластување на раководното лице на институцијата или на секретарот, без прецизни критериуми и се доведува во прашање објективноста на постапката. Затоа, потребно е да се разгледа можноста ова прашање да се уреди со подзаконски акт за составот на комисијата за селекција (формирање, состав, звања и работни места на членовите...) или во самиот закон да се предвидат овие критериуми;
- **Во членот 45 - Конечна ранг листа и одлука за избор за вработување**, во ставот (3), се остава можност со посебен закон да се предвиди можност за избор на кандидатот кој не е прворангиран, но истовремено одлуката детално да се образложи. По однос на оваа одредба треба да се има предвид следното:
 - Со оглед на тоа што со Нацрт – законот (член 44) се предвидуваат задолжителни три фази на постапката, доколку бодовите од фаза 2 (проверка на знаења) и фаза 3 (интервју) учествуваат со поголем процент во конечното рангирање на кандидатот наспрема бодувањето на успехот од образованието, тогаш ранг листата би била објективна и прворангираниот кандидат и реално би бил најквалитетниот.
 - Доколку одредбата од членот 45 став (3) остане, сметаеме дека е потребно да се донесе подзаконски акт (правилник, упатство) на ниво на ресор, а врз основа на одлука на Владата, или пак Владата да го усвои подзаконски акт кој потоа преку Министерствата ќе се достави до институциите од својот ресор. Со овој подзаконски акт треба дополнително да се разработи, односно да се дадат насоки за содржината на образложението на одлуката, со оправданост на причините за избор на кандидатот. Во спротивно, образложението ќе се сведе на формалност и како и досега ќе се вработуваат кандидатите кои не се најквалитетни и најстручни, а одлуката за избор ќе се оправда со дискреционите овластувања на носителот на одлуката. Во оваа насока, укажуваме и на обврската од ЗОУП (член 5 став 3) кога се одлучува по слободна оцена т.е. дискреционо овластување, актот со кој се одлучува треба да биде особено образложен. Поточно, дискреционото овластување на институцијата не е основ да не се образложуваат актите.
 - За спроведување на објективна и транспарентна постапка за избор, во смисла на членовите 44 и 45, потребно е зајакнување на капацитетите на членовите на комисијата за селекција за спроведување на постапка за селекција или пак професионализација на оваа комисија.
 - Неопходно е и да се зајакнат контролните механизми во однос на содржината на донесените одлуки за избор (од страна на Државен управен инспекторат и Државна комисија за одлучување во втор степен), бидејќи само ако се воспостави пракса (во

постапката по жалба) одлуките кои не содржат темелно образложение и оправдување да се поништат од страна на второстепениот орган, ќе се постигне носење на законити и квалитетни одлуки за избор на кандидат.

- Во членот **45 став (5)** кој го уредува правото на жалба против одлуката за избор, потребно е да се прецизира точно до кој орган се поднесува жалбата и до кој суд се поднесува тужба (дали е тоа државна второстепена комисија за работен однос и управна постапка, а тужба се поднесува до Управниот суд или Граѓански суд). Со одредба формулирана на овој начин, не е јасно до кого се поднесува правен лек, што пак создава правна несигурност кај странката за тоа кој е надлежен да ја води постапката за заштита на нејзините права. Дополнително, преку прецизирање на одредбата може да се избегне потенцијален (позитивен или негативен) судир на надлежности.

II. НАЦРТ–ЗАКОН ЗА АДМИНИСТРАТИВНИ СЛУЖБЕНИЦИ

- **Глава II „Агенција за администрација“** (член 11 до член 16)
 - Со оглед на тоа што Агенцијата за администрација го менува правниот статус, како орган во состав на министерство, без својство на правно лице, ќе треба да се преименува во Управа.
 - Со предложеното законско решение целосно се менува статусот на Агенцијата за администрација која повеќе не е самостоен државен орган, туку е орган во состав на МЈА, без правен субјективитет, а директорот го именува министерот. Во оваа насока, наместо предложеното решение за именување на директорот на Агенцијата, сметаме дека изборот на директор треба да биде врз основа на јавен оглас, со пропишана постапка и зајакнати критериуми за избор со што ќе се намали дискреционото овластување на министерот. Мора да се има предвид дека решението кое се предлага значи дека целокупната надлежност за уредувањето и спроведувањето на постапките за вработување во јавниот сектор се концентрира во Министерство/министерот за јавна администрација, како орган на извршната власт и се доведува во прашање објективноста и независноста при нивното спроведување, за разлика од постоечкото решение, според кое овие постапки се во надлежност на Агенцијата за администрација, како самостоен државен орган, независен од извршната власт.
- **Член 20 став (5)** од Нацрт законот предвидува дека државниот секретар, генералниот секретар и секретарот го назначува функционерот на институцијата од редот на административните службеници од категоријата Б кои се вработени во таа институција најмалку две години до денот на назначувањето.
- Именувањето на овој начин не гарантира примена на начелото на заслуги при именувањето на државните и генералните секретари и сметаме дека ова може да се надмине само со донесување на Законот за висока раководна служба (ЗВРС). Со ЗВРС ќе се гарантира селекција на највисоките раководни позиции (вклучително и секретари) преку систем на заслуги и за дефинираните позиции во јавниот сектор ќе мора да се пропишат реални критериуми за избор и назначување, базирани на искуство и познавање на областа и работата. Неопходно е деполитизирање и професионализација на позицијата државен/генерален секретар.

- **Член 21** По однос на звањата на државните службеници и градацијата на звањата, предлагаме наместо звања воведување на градација преку нумерација на звањата (од 1 до 9 на пример) .
- Но, доколку, сепак остане ваков системот, може да се размисли звањата да се поделат во 3 групи: (1) Раководител на сектор (2) Раководител на одделение и (3)Стручен соработник. Во рамки на звањата може да останат планираните категории. Самите звања не се поврзани со работните задачи, бидејќи искуството покажува дека раководителот на сектор при делегирање на работните задачи не внимава дали звањето на службеникот соодветствува на тежината на делегираните работни задачи. Предлагаме да се предвидат повеќе нивоа на стручен соработник кои ќе се разликуваат според сложеноста на работното место и искуството, па соодветно на тоа и различни градации на коефициентите за плата на секое од предложените нивоа на стручен соработник. На овој начин ќе се постигне не само вреднување на стручноста и компетенциите на вработените во службата, туку и ќе се избегне вештачкото креирање на нови сектори и одделенија во институциите заради унапредување на вработените. Преку ваквото решение, голем дел од стручните административни службеници (кои можеби и немаат раководни компетенции или не сакаат да имаат раководна задача) ќе имаат можност да напредуваат во кариерата и да добијат финансиска компензација за својата работа, стручност и компетенции без да имаат раководна улога во институцијата.
- **Член 30 - Кабинетски службеници**
- Сметаме дека предложениот број на кабинетски службеници во сите категории на институции е преголем и истиот треба да се сведе само на кадарот кој му е најнеопходен на раководното лице на институцијата, а надлежностите да ги реализираат вработените во институцијата, бидејќи во спротивно ќе настане ситуација во институциите надлежностите да се вршат паралелно и од вработените и од кабинетите, а постои ризик вработените кои не се кабинетски службеници да не бидат доволно вклучени во работата на институцијата. На овој начин, со години се создаваат „паралелни администрации“, се зголемува бројот на ангажирани лица, а редовно вработените остануваат изолирани од суштинската работа на институциите.
- Решението според кое се предлагаат седум кабинетски службеници во Кабинетот на претседателот на Владата на Република Северна Македонија е нерационално, со оглед на тоа што веќе функционира Канцеларија на Претседател на Влада која работи исклучиво во служба на Претседателот на Владата, така што ангажирањето на кабинетски службеници во толкав број е непотребно. Доколку остане ова решение, ќе треба да се намали бројот на ангажирани лица, по различни основи, во Канцеларија на Претседателот на Влада.
- Не е соодветно решението од член 30 став (1) според кое функционерот донесува решение со кое ги назначува кабинетските службеници, ги утврдува нивните кабинетски обврски и висината на додатокот на платата. Ова значи дека оставено е на дискрецијата на функционерот да решава за обемот и видот на работните задачи и за примања на кабинетските службеници, без ограничувања, што секако не е целисходно решение. Ова ќе доведе до нерамноправна положба на кабинетските службеници во различни институции и до оптоварување на буџетот на државата.
- Одредбата од ставот (2) со која се предвидува кабинетските службеници, покрај обврските во кабинетот да продолжат со извршување на работните цели и задачи од работно место на кое се распоредени во институцијата е неостварлива во пракса поради обемот на работата во кабинет и паралелно извршување на обврски ќе ја доведе во

прашање ефикасноста во работењето на службеникот. Истовремено, не е јасно пред кого ќе одговара службеникот – дали пред раководното лице на институцијата или пред непосредно претпоставениот?

- **Член 31 – Надворешни советници** – исто како и кај кабинетските службеници и бројот на надворешните советници треба да се намали.
- **Член 34 - Постапка на селекција за вработување на државни службеници** – во ставот (3) се уредува составот на Комисијата за интервју со тоа што еден од членовите е непосредно претпоставениот во организационата единица во која работното место се пополнува – предложеното решение треба да се подобри со предвидување на ситуации кога работното место на непосредно претпоставениот не е пополнето. Дали тоа ќе биде повисокиот претпоставен? (Помошник раководител на сектор, Раководител на сектор, секретарот на институцијата).
- **Член 36 в.в со член 34- Фаза 2 – интервју и/или практична проверка на потребните знаења и компетенции** – Во Нацрт законот се предвидува за секоја постапка за вработување да се формира Комисија за проверка на знаењата и интервју, но дискутабилно е колку постапката ќе биде објективна, со оглед на тоа што членовите на комисијата не се обучени ниту да подготвуваат прашања, ниту да прават проценка на компетенции, ниту пак да водат структурирано интервју. Ова се главните аргументи поради кои е неопходна професионализација на комисијата. Од друга страна, предложеното решение остава простор за влијанија и притисоци врз членовите на Комисијата од страна на највисокото раководство, кое ги именува, да фаворизираат определен кандидат. Овој ризик ќе се намали, доколку се формира една стручна независна комисија за селекција и вработување со надворешни членови кои би се менувале на секои шест месеци.
 - Доколку предложеното решение сепак остане, треба да се размисли оваа празнина да се надмине со континуирани обуки во Академијата која е предвидено да се формира согласно Нацрт законот за стручно усовршување и обуки на административните службеници. – Овој коментар се однесува и на постапката за унапредување.
- **Член 38 - Одлука за избор за вработување** – оваа одредба пропишува право на жалба против одлуката за избор, но потребно е да се прецизира до кој орган се поднесува жалбата и до кој суд се поднесува тужба (дали е тоа државна второстепена комисија за работен однос и управна постапка, а тужба се поднесува до Управниот суд или Граѓански суд), за да знае странката каде може да побара заштита на своите права. Исто така, треба да се пропише рок од 7 дена (пропишан во ЗОУП), во кој институцијата до која се доставува жалбата е обврзана да ја достави истата со предметот до второстепениот орган. На овој начин ќе се спречи одолговлекување на предметите и загрозување на правната сигурност. Овој коментар се однесува и на постапката за унапредување.
- **Член 44 – Пријава за унапредување на државен службеник** - оваа одредба ги пропишува условите (општи и посебни) за пополнување на работно место преку постапка на унапредување. Сметаме дека ваквото решение е непотполно, бидејќи за унапредување на службеник не е доволно единствено исполнување на општите и посебните услови, туку е многу важно и пропишување на соодветни критериуми за унапредување.

Пропишувањето на критериуми за унапредување ќе овозможи фер и објективен натпревар помеѓу службениците во институцијата кои ги исполнуваат општите и посебните услови за унапредување, и ќе обезбеди постапка во која унапредувањето ќе биде спроведено според заслуги. На овој начин ќе се обезбеди елиминирање на дискреционите овластувања на раководителот на институцијата да избере однапред кои се оние службеници кои ќе бидат унапредени, а со тоа и да предизвика дискриминација на оние кои нема да ја добијат истата шанса за унапредување. Исто така, сметаме дека треба да се разгледа можноста за отворен систем на натпревар помеѓу вработените во администрацијата, односно можноста за кандидати за унапредување и од други институции во рамките на системот, со што ќе се отвори интерен „пазар на трудот“ при што добивањето на повисока позиција во друга институција може да биде дополнителен поттик и мотивација за службениците да постигнуваат подобри перформанси.

- **Член 57** Право и должност на стручно усовршување на административни службеници – Покрај предвидените генерички и специјализирани обуки сметаме дека во закон треба да се предвидат и да постои можност и за други форми на стручно усовршување, како што се учење преку работа, упатување, job shadowing, online учење, учество на студиски посети, учество на проекти и сл.
- **Член 59** – Менторство – Предложеното решение треба да се допрецизира дека е менторството е задолжително за секој нововработен и за секоја промена на работното место.
- **Член 62** - Постапка за оценување -Да се пропише (во подзаконскиот акт) дека врз оценката влијае придонесот на службеникот кон реализација на стратешките цели на институцијата и организациската единица и со квалитативни и квантитативни аргументи/образложение, да се посочат конкретни процеси и активности за кои се дава оценката.
- **Член 64** - Мерки за слаб учинок – Сметаме дека предложеното решение на државниот службеник оценет со оценка 1 – „не задоволува“ две години последователно да му престане работниот однос е престоого и наместо тоа треба да се предвидат други мерки (намалување на плата, распоредување на пониско звање и сл.)
- **Во Глава XIX** насловена како „Плати на државните службеници“ сметаме дека треба да се предвиди можност државните службеници да добиваат додаток на плата за завршени магистерски или докторски студии, доколку образовната програма соодветствува на конкретното работно место.

III. НАЦРТ-ЗАКОН ЗА СТРУЧНО УСОВРШУВАЊЕ И ОБУКА НА АДМИНИСТРАТИВНИТЕ СЛУЖБЕНИЦИ

- **Глава II – Академија** (член 4 -6) - Со Нацрт законот се предвидува формирање на Академија за обука на административни службеници како орган во состав на Министерството за јавна администрација. Меѓутоа, директорот на Академијата го именува Владата, по предлог на министерот, со тоа што предлогот за директор е дискреционо овластување на министерот, односно не е предвидена постапка, ниту пак јавен оглас, односно не е јасно како ќе се цени исполнувањето на критериумите за именување. Ова решение е спротивно на мерит-системот, деполитизација и професионализација на администрацијата и концептот на добро управување. Од овие причини, неопходно е да се пропише постапка и критериуми за избор. Дополнително, сметаме дека како порационално решение кое треба да се разгледа е Академијата и Агенцијата за администрација да се формираат како еден орган во состав во кој ќе се обединат функциите на спроведување на постапките за вработување, испитите и стручното усовршување на административните службеници.
- **Член 11 – Програмски совет** – Членовите на Програмскиот совет врз основа на дискреционо овластување ги именува и разрешува министерот, без прецизни критериуми и јасна постапка. Неопходно е да се пропише постапка за избор, особено што Нацрт законот пропишува дека членовите на Програмскиот совет добиваат надомест за својот ангажман.
- **Член 14 – Испитни комисии** – Од предложените законски одредби за спроведување на електронски тест и испит од студии на случај за државните службеници кои за прв пат засноваат работен однос, може да се изведе заклучок дека се воведува институтот „Пробна работа“. Во тој случај, ова прашање треба соодветно да се уреди и во Законот за административните службеници, односно потребно е усогласување на одредбите на двата закони.
- **Член 28 - Постапка за полагање и содржина на електронскиот тест за кандидати за административни службеници, Во став (6) алинеја 2** е предвидено дека се врши проверка на знаењето и нивото на користење на еден од трите најчесто користени јазици на Европската унија (англиски, француски, германски). Но, неопходно е во Нацрт законот да се пропише кој и како ќе ја врши проверката за познавање на странски јазик.
- **Член 29 - Содржина на обуката:** Сметаме дека во обуката треба да се опфатат и следните области: Основи на општа управна постапка/ЗОУП, Дискрециони овластувања, Одговорност на вработените во јавниот сектор (материјална, дисциплинска и кривична), бидејќи државните службеници во секојдневното работење се среќаваат со прашања од овие области.
- **Член 36 – Обука за раководни државни службеници** – Предложениот концепт е поставен на тој начин што раководниот државен службеник е должен во рок од шест месеци од стекнување на звањето раководен административен службеник (категирија Б), да посетува обука за управувачки компетенции во траење од 60 часа. Меѓутоа, сметаме дека ова решение треба да биде обратно поставено, односно за едно лице да биде избрано во категорија Б – раководни државни службеници потребно е веќе да има стекнато управувачки компетенции и затоа оваа обука треба да биде услов за пријавување на оглас за раководен државен

службеник. Секако, по стекнување на звањето раководен државен службеник, добредојдени се континуирани обуки за развој на управувачките компетенции

Во однос на целиот концепт за формирање и функционирање на Академијата за обуки и стручно усовршување на административните службеници, Центарот за управување со промени е на став дека со цел оптимизација и посеопфатно функционирање на системот на обуки во јавен сектор, во преодните и завршни на Законот да се предвиди во одреден временски период да се спроведе интегрирање на активностите на сите тела кои испорачуваат обуки за административните службеници или централизирана координација на обуките.

