

## V. АНАЛИЗА ЕФЕКТА ПРОПИСА

### *Одређење проблема који закон треба да реши*

Предложене измене закона односе се на следеће области државно-службеничког система:

- попуњавање радних места државних службеника на извршилачким радним местима и на положајима,
- оцењивање - вредновање радног учинка и
- дисциплински поступак.

Попуњавање радних места је један од најважнијих сегмената у систему управљања људским ресурсима у државној управи, који је заснован је на принципу мериторности односно заслуга.

Према Стратегији реформе јавне управе у Републици Србији („Службени гласник РС“, бр. 9/14 и 41/14), један од пет посебних циљева реформе јавне управе је успоставље усклађеног јавно-службеничког система заснованог на заслугама и унапређење управљања људским ресурсима у државној управи а у складу са принципима деполитизације, професионализације и мериторности. У вези запошљавања у државној управи у Стратегији наводи да се избор кандидата врши на основу испуњености општих и посебних услова, као и провере знања, вештина и стручне оспособљености кандидата али да нису јасно и прецизно дефинисани захтеви и критеријуми за одабир. Такође у Стратегији се указује да посебан проблем представља запошљавање на најодговорнијим руководећим радним местима – положајима и да је непоходно да се заврши процес деполитизације радних места на положају у органима државне управе. Представници ЕУ су указали на кључне проблеме државне управе у Србији међу којима је посебно истакнуто питање постављења државних службеника на положај, као и недовољно заступљен принцип мериторности – заслуга, кроз спровођење конкурсног поступка. Да би се још доследније испоштовао принцип мериторности, посебно за попуњавање положаја, уочено је да треба увести више критеријума у конкурсни поступак. У препорукама Регионалне школе за јавну управу указано је на неопходност смањења обима конкурсне документације приликом подношења пријава за радно место у државним органима. Такође је указано на потребу увођења обавезног писаног теста и психолошке процене.

Ради унапређења система запошљавања и стварања што мериторнијег процеса, потребно је ојачати конкурсни поступак и то детаљнијем и прецизнијем уређењу поступка селекције кандидата, поједностављивање поступка пријављивања на конкурс уз ослобађање обавезе достављања потребне документације до последњег дела конкурсног поступка.

Један од кључних проблема односи се на попуњавање положаја и спровођење интерног или јавног конкурса. У Извештају о напретку Европске комисије за 2015. годину наводи се да „скоро 60% државних службеника се и даље именује на основу изузетака или прелазних договора“. С тога је последњим изменама и допунама Закона о државним службеницима, које су ступиле на снагу 19. септембра 2014. године, покушано да се наведени проблем реши увођењем института вршиоца дужности, како би се обезбедили услови за рад и функционисање државних органа у пуном капацитету. Ново законско решење подразумева да се вршилац дужности на радном месту које је утврђено као

положај поставља без интерног или јавног конкурса на шест месеци уз могућност да се статус продужи најдуже још три месеца и обавезу да се у року од 30 дана након постављења вршиоца дужности огласи интерни или јавни конкурс, да се на свим положајима који нису попуњени поставе вршиоци дужности у року од шест месеци од дана ступања закона на снагу, а да постављена лица на радним местима која су положаји наставе са радом до постављења вршиоца дужности на положај, односно до попуњавања положаја спровођењем конкурса. Међутим, спровођењем ових законских одредби, није се у потпуности решио проблем попуњавања положаја у органима државне управе. Извештај о покренутим и окончањим поступцима за попуњавање положаја закључно са 24. новембром 2015. године, који је Служба за управљање кадровима упутила Генералном секретаријату Владе, утврђује да се на радним местима која су утврђена као положаји се налази 115 лица. Према евиденцији СУК-а у органима државне управе постоји 363 положаја. Наведени подаци указују на чињеницу да је у периоду примене Закона о изменама и допунама Закона о државним службеницима („Службени гласник РС“, број 99/14), није дошло до оптималне попуње радних места који су утврђени као положаји у складу и на начин утврђен законом. Из наведених разлога предложена су одговарајућа решења како би се поступци попуњавања положаја односно спровођења интерних и јавних конкурса обавила ефикасно и у законом предвиђеном року.

Измене Закона које су ступиле на снагу 19. септембра 2014. године, имале су за циљ да на положајима буду постављена лица која су у спроведеном конкурсном (изборном) поступку са најбољим резултатом испунила мерила прописана за избор, а да се ради попуњености положаја привремено поставе лица у статусу вршиоца дужности (шест месеци уз продужетак од највише три месеца) до постављења државног службеника на положај. Закон није дефинисао шта се дешава уколико у наведеном року наведени положаји не буду попуњени конкурсом, те је неопходно утврдити флексибилнији начин спровођења конкурса (или интерни или јавни) и додатно прецизирати моменат престанка статуса вршиоца дужности као и одређене правне ситуације у којима је оправдано увести овај институт. Предложеним изменама Закона укида се досадашња обавеза спровођења интерног конкурса пре спровођења јавног конкурса ако положај попуњава Влада и од одлуке руководиоца би зависило да ли ће се положај попуњити спровођењем интерног или јавног конкурса, односно на који од могућих начина попуњавања положаја ће се доћи до најквалитетнијих кандидата. Ново законско решење је у складу са захтевом из Извештаја о напретку Републике Србије за 2015. годину Европске комисије за професионализацијом и деполитизацијом државне управе, увођењем принципа заслуга код запошљавања, нарочито када су у питању положаји и прецизирања услова за престанак рада на положају.

Поред тога, досадашња пракса је показала неоправдано распоређивање државних службеника на радна места са вишим звањима или да долази до распоређивања на друго радно место са истим звањем, без могућности провере испуњености услова за рада на пословима другог радног места. У складу са принципом заслуга, код примене института премештаја и преузимања потребно је увести могућност провера знања и способности државних службеника, а код државних службеника који је први пут постављају на положај, обавезну провера рада у првих шест месеци рада на положају.

Оцењивање државних службеника према важећим законским одредбама има за циљ да откривање и отклањање недостатака у раду државних службеника, подстицање на боље резултате рада и стварање услова за правилно одлучивање о напредовању и стручном усавршавању. Међутим према Извештају о спроведеном поступку оцењивања

државних службеника у органима државне управе и службама Владе за 2014. годину указано је на појачану инфлацију високих оцена („истиче се“ и „нарочито се истиче“) којима је оцењено 87,8% свих државних службеника. Такође, указано је да су потребе за обукама непрепознате и оцењивање се не користи за планирање стручног усавршавања нити професионалног развоја. Поред тога, у Извештају је наведено да су препоруке које је СУК сугерисао у извештајима из свих претходних година само спорадично реализоване. И Стратегија реформе јавне управе Републици Србији указује да је у постојећем систему дошло до инфлације високих оцена, чиме је нарушена сврха и смисао вредновања учинка. Извештај о напретку Европске комисије за 2015. годину, упозорава да „не постоји повезаност између система оцењивања, учинка рада и обуке“.

Имајући у виду да наведени систем оцењивања државних службеника не функционише на начин на који се остварују законом утврђени циљеви и да приказује нереалну слику вредновања резултата постигнутих у извршавању послова радног места и постављених циљева, у изменама закона предложена су одговарајућа решења која имају за циљ правичније вредновање радног учинка и постизање законом утврђеног циља оцењивања.

Дисциплински поступак је тренутно компликован и по наводима државних органа потребно га је упростити и поједноставити, с обзиром да према постојећем законском решењу процедура за спровођење дисциплинског поступка се води по Закону о општем управном поступку. Комплексност поступка посебно представља проблем за мање органе, па се неретко у пракси дешава да органи одустају од спровођења поступка. Такође, један од проблема је то што су чланови комисија које воде поступке запослени у органима па се као последица у процесима јавља субјективност и недовољна стручност за вођење поступка. На крају се дешава да се веома често због формалних процедура не окончавају поступци. По наводима Жалбене комисије додатни проблем представља став Управног суда да застарелост вођења дисциплинског поступка тече за време трајања управног спора.

## ***2. Циљеви који се доношењем закона постижу***

Предложеним изменама и допунама Закона постижу се следећи циљеви:

- унапређује се систем запошљавања у складу са принципом заслуга, кроз јачање конкурсног поступка у коме омогућава објективност и непристраност. Конкурсни поступак се обавља под шифром која се додељује приликом предаје пријаве на конкурс чиме је омогућена анонимност пред конкурсном комисијом, уводе се обавезни делови изборног поступка (нпр. општи тест знања, психолошка процена кандидата и др.) који су елиминаторни а који треба да омогуће да се у најужем кругу нађу најквалитетнији кандидати уводи се обавезност избора кандидата за извршилачка радна места са листе за избор у законом предвиђеном року. Поред наведеног поједностављују се одређене формалности које су до сада оптрећивале конкурсни поступак увођењем јединствене пријава на конкурс за све државне органе која ће садржати све оно што је битно и релевантно од података које кандидат мора да наведе у пријави, и најважније смањује се обим потребне конкурсне документације јер кандидати имају обавезу да доставе потребну конкурсну документацију тек кад прођу све фазе конкурсног поступка односно пред усмени разговор.

- попуњавање положаја постављењем по спроведеном конкурсном поступку, спровођење или интерног или јавног конкурса о чему у конкретном случају одлучује руководилац органа, прецизније дефинисање рока до када вршилац дужности може да обавља послове на положају, односно када му по сили закона престаје статус вршиоца дужности и дефинисање правне ситуације у којој је оправдано постављење на положај у статусу вршиоца дужности;

- правичније вредновање радног учинка и постизање законом утврђеног циља оцењивања кроз ограничавање броја највиших оцена;

- једноставније спровођење дисциплинског поступка у случају лакших повреда дужности, кроз увођење могућности да руководилац органа не спроведе усмену расправу уз поштовање права на одбрану државног службеника који је повреду учинио.

### ***3. Друга могућност за решавање проблема***

Предложеним изменама Закона се уређују питања која су предмет пре свега законске регулативе. С тога су предложене измене закона начин да се реше уочени проблеми у државно службеничком систему, с тим да је за реализацију неопходно доношење подзаконских аката којима ће се детаљније уредити спровођење предложених законских решења. С обзиром да су у питању измене које имају за циљ да се што пре реше проблеми настали у примени Закона, мишљења смо да су предложена решења оправдана и представљају корак у реформисању службеничког система у складу са Стратегијом реформе јавне управе Републике Србије и Акционим планом за реализацију Стратегије реформе јавне управе Републике Србије за период 2015-2017. године.

### ***4. Зашто је доношење закона најбоље за решавање проблема***

Доношење Закона којим се врше измене и допуне Закона о државним службеницима је најбоље за решавање проблема, јер уређење радно правних односа у службеничком систему представља предмет законске регулативе, те се стога ова област мора додатно уредити искључиво на овај начин.

### ***5. На кога ће и како ће утицати предложена решења***

Измене и допуне Закона о државним службеницима имаће утицај на радно правни положај државних службеника, намештеника и на лица која се ће се пријављивати на оглас за конкурс за рад на радним местима у органима државне управе.

Наиме, предложена решења код попуњавања радних места, оцењивања као и дисциплинског поступка имаће директан утицај на државне службенике, а с обзиром да члан 172. Закона о државним службеницима („Службени гласник РС“, бр. 79/05, 81/05, 83/05, 64/07, 67/07, 116/08, 104/09 и 99/14), прописује сходну примену одредби о премештају и распоређивању државних службеника на намештенике, ове одредбе имаће индиректан утицај и на ову категорију запослених лица у државним органима.

Код попуњавања радних места, у делу који се односи на конкурсни поступак, мишљења смо да ће предложена решења имати директан и позитиван утицај на грађане који буду конкурисали на оглас за конкурс ради запошљавања на радним местима у органима државне управе. Позитиван утицај се огледа у томе што се пре свега смањује обим конкурсне документације коју кандидати треба да доставе у последњој фази конкурсног поступка (пре усменог разговора). На овај начин се смањују финансијски

трошкови које изискује прибављање документације (нпр. плаћање разних врста такси) као и време потребно за њихово прибављање. У пракси је због обавезе достављања обимне конкурсне документације приликом предаје пријаве, долазило до тога да заинтересована лица не могу да поднесу пријаву на конкурс, јер у року за подношење пријава, не могу да прибаве потребну конкурсну документацију. Овим се постиже да конкурсну документацију подносе само они кандидати који су прошли кроз све елиминаторне фазе конкурсног поступка. Позитиван утицај предложених решења има и увођење шифре приликом предаје пријаве чиме се омогућава анонимност кандидата као и непристрасност и објективности. Поред наведеног позитиван утицај предложеног решења је што се смањује оптерећење конкурсној комисији, Високом службеничком савету и Служби за управљање кадровима, односно утиче на ефикасност и економичност у спровођењу конкурсног поступка.

Решење које је предложено код примене института премештаја и преузимања државних службеника а које подразумева да се том приликом може извршити провера знања, способности и вештина за обављавање послова тог радног места, има директан утицај на државне службенике. Позитиван утицај овог решења је у томе што се даје могућност руководиоцима да приликом премештаја или преузимања државних службеника имају више информација о њиховим знањима и способностима. Наведени позитивни утицаји овог решења односе се и на намештенике на које се према члану 172. Закона о државним службеницима, врши сходна примена одредби о премештају и распоређивању државних службеника.

Предложене измене у делу који се односи на попуњавање положаја, имају директан утицај на лица која су постављена на положај у статусу вршиоца дужности и на државне службенике на положају. Наиме, предложене измене у вези статуса вршиоца дужности имају директан утицај на ова лица, јер се прецизније утврђује рок на који се врши постављење вршиоца дужности, начин и време престанка рада на положају у статусу вршиоца дужности. Позитиван утицај огледа се у томе што се обезбеђује правна сигурност у погледу попуњености најодговорнијих руководећих радних места – положаја. Поред наведеног, предложено решење које се односи на начин спровођења конкурсног поступка имаће директан утицај на лица која буду учествовала на интерном или јавном конкурс (државне службенике на извршилачким радним местима, државне службенике на положају, који су поднели оставку или којима је положај укинут, лица која су у статусу вршиоца дужности постављени из реда државних службеника и на друга лица – грађане који буду заинтересована да се пријаве на јавни конкурс). Позитиван утицај ове предложене одредбе огледа се и у већој доступности радних места у органима државне управе, с обзиром да на јавни конкурс осим државних службеника могу да се пријаве и други заинтересовани грађани, а који се према досадашњем решењу могао споровести само ако интерни конкурс није успео а који је обавезан ако положај попуњава Влада. Укидањем обавезе да се прво спроведе интерни конкурса обезбеђује се брже долажење до запослених са потребним компетенцијама, уколико постоји процена да у државној управи потребне знања, способности и вештина нису довољно развијене или су дефицитарне.

Предложено решење које се односи на проверу рада има директан утицај на државне службенике на положају који се први пут постављају на одређени положај јер се уводи обавезна провера за првих шест месеци рада на положају. Позитиван утицај овог

решења огледа се у томе што се обезбеђује квалитетан кадар на најодговорнијим руководећим радним местима – положајима. У случају да њихов рад буде вреднован као незадовољавајући нема прелазног решења већ се покреће поступак за разрешење.

Предложена решења у систему оцењивања и напредовања државних службеника, имају директан утицај на државне службенике на извршилачким радним местима. Овим решењем се ограничава број државних службеника чији рад може бити вреднован са високим оценама „истиче се“ и „нарочито се истиче“. То значи да ће могућност напредовања по основу оцене „истиче се“ и „нарочито се истиче“ имати само они државни службеници који су заиста остварили изузетне радне резултате. Такође наведено решење имаће утицај на даље напредовање државних службеника па ће због ограниченог броја оних који буду оцењени са најбољним оценама, напредовање бити омогућено знатно мањем броју, што ће довести и до смањења буџетских трошкова везаних за издвајања по основу плата које би се увећале по основу напредовања у већи платни разред или у више звање.

Предложене измене Закона у делу дисциплинског поступка имаће директан утицај на државне службенике. Наиме, прописивање могућности да руководиоца може да одлучи да се у дисциплинском поступку због лакше повреде дужности из радног односа не одржи усмена расправа обезбеђује лакше спровођење дисциплинског поступка и брже процесуирање оних државних службеника који те повреде чине. Овим решењем које ће имати директан утицај на државне службенике неће се утицати на право на одбрану, јер ће државни службеник имати могућност да се писмено изјасни о томе. Поред тога, што се појачава значај дисциплинског поступка који ће бити лакше спровести, ово решење имаће позитиван утицај на јачање интегритета државних службеника.

*6. Трошкови које ће примена Закона изазвати код грађана и привреде, посебно малих и средњих предузећа*

Нема трошкова које ће примена измене и допуне Закона изазвати код грађана и привреде, малих и средњих предузећа.

*7. Да ли позитивни ефекти оправдавају трошкове*

Неће настати трошкови приликом примене предложених измена и допуна Закона о државним службеницима.

*8. Да ли акт стимулације појаву нових привредних субјеката на тржишту и тржишну конкуренцију*

Измене и допуне Закона о државним службеницима немају утицај на стимулацију појаве нових привредних субјеката на тржишту и тржишну конкуренцију.

*9. Да ли су заинтересоване стране имале прилику да изнесу своје ставове*

У вези са изменама и допуна Закона о државним службеницима није одржана јавна расправа, с обзиром да се наведеним изменама и допунама не задире у основни концепт Закона, већ се унапређују постојеће законске одредбе које се односе транспарентност запошљавања, правичније и објективније вредновање рада и на одговорност државних

службеника. Поред тога, измене Закона нису од већег значаја за ширу јавност, јер се преваходно односе на запослене у државним органима односно на државне службенике.

Такође органи државне управе имају прилике да се о изменама и допунама Закона, изјасне и укажу на примедбе у поступку давања мишљења на Нацрт закона који им је достављен.

Наиме, иако није одржана јавна расправа, на тему измена и допуна Закона о државним службеницима, 23. септембра 2015. године одржана је стручна расправа на којој су учествовали представници Народне скупштине Републике Србије, Високог службеничког савета, Службе за управљање кадровима као и заинтересовани представници високошколских установа, међународних организација и невладиних организација који су имали прилику да изнесу своје ставове.

На наведеном скупу поводом стручне расправе представници Високог службеничког савета су указали у вези могућих измена и допуна Закона о државним службеницима, да је интенција Закона, као и претходне измене Закона да се попуне сви положаји. С тим у вези и последњим изменама Закона, уведен је институт вршиоца дужности. Поред тога, указано је на члана 20. став 3. Закона о државним службеницима, који се односи на привремени рад на положају када државни службеник на положају може да замени другог или ако на положају не ради нико, да је процедура у вези са спровођењем компликована и да је нужно поједноставити је (нпр. изјава кандидата под материјалном и кривичном одговорношћу да испуњава све услове), тако да конкурсна комисија може одмах да се бави провером стручних оспособљености и компетентности. Поред тога, представници ВСС су навели да Закон о државним службеницима садржи довољне механизме који нису примењени. Неопходно је озбиљно анализирати и видети што би побољшало досадашња решења. Такође мишљења су да је потребно задржати интерни конкурс кад Влада попуњава положај, као одлика каријерног система.

Представник Службе за управљање кадровима навео је да у погледу конкурсног поступка постоји проблем јер се мали број државних службеника јавља на интерне конкурсе. Разлог није незаинтересованост већ немогућности да конкуришу због непостојања законског основа, с обзром да је велики број оних који су били државни службеници и који су по раније важећем члану 179. Закона постављени на положај па су тако изгубили статус државног службеника. Такође проблем је у наредом кораку кад ће се расписивати јавни конкурси за које се очекује да се јави велики број лица. Стога је потребно да се процедура убрза и унапреди и у том погледу изврше потребне измене како Закона тако и подзаконских аката. Поред тога потребно је поштрили услове за рад на радном месту које је положај нарочито у погледу рада на руководећем радном месту. Такође предложено је да се изврши измена рока у погледу попуњавања радних места који су положаји, на које су постављени вршиоци дужности, тако да се остави рок до попуњавања положаја по конкурс.

Представница високошколске установе (Факултет за економију, финансије и администрацију) указала је да нема идеалног система, али да се постојећи систем може унапреди. У погледу достављеног материјала и могућих измена одређених одредби Закона, указано да се у вези објављеног списка са шифрама кандидата додају и њихови описи са елементима анонимности (нпр. кандидат је радио у државном органу, на руководећем радном месту – начелник одељења и сл.) чиме би се доказивала њихова стучност а повећала транспарентност конкурсног поступка. У погледу оцењивања као

једно од предложених решења је и утврђивање квота, тј. да се највећом оценом оцени 10% запослених у органу, с тим да се образложи које су заслуге државног службеника по основу којих се оцењује највећом оценом. С тим у вези потребно је да утврде прецизни циљеви и крајњи исходи тј. да ли су ти циљеви испуњени. У погледу систематизација потребно је да уведу одређена ограничења у погледу руководећих радних места. Поред тога потребно је извршити провере радне способности, ревидирање звања државних службеника с обзиром на реалне послове које обављају.

Представница Народне скупштине Републике Србије, напоменула је да се не води рачуна о посебности других државних органа као што је ДРИ, Повереник за информације од јавног значаја и други државни органи, чиме систем није у попуности уређен.

Представница Канцеларије Савета Европе у Београду мишљења је да није потребно спроводити конкурс за сваки појединачни случај већ да је могуће на основу једног конкурса креирати базу кандидата, са циљем попуње радних места са лицима која испуњавају прописане законске услове и имају потребна знања, способности и вештине.

Представници цивилног друштва (Београдски фонд за политичку изузетност), указали су на проблем базе државних службеника, коју је потребно усавршити, као и неопходност постојања мониторинга. Изнет је предлог да се уносе подаци о бившим државним службеницима који су били квалитетан кадар, ради евентуалне могућности њиховог поновног радног ангажовања у органима државне управе, као и да не постоји пракса излазних интервјуа у државној управи.

Поводом предложених решења у изменама и допунама Закона разматране су сугестије са стручне расправе које се односе на попуњавање радних места односно попуњавања положаја, побољшања у делу који се односи на ефикасније спровођење конкурсног поступка, провера стручних оспособљености и знања као и оцењивања (утврђивање квота) и нека од предложених решења су у складу са сугестијама изнетим на стручној расправи (утврђивање процента највиших оцена приликом вредновања рада). Неки предлози ће се разматрати у поступку израде подзаконских аката који имају за циљ да се детаљније уреде одређена питања утврђена у Закону (нпр. код конкурсног поступка и процедуре приликом предаје пријаве, попуњавање изјава о испуњености услова, и др.).

С обзиром да су учесници стручне расправе изнели конструктивне и значајне предлоге који су се односе на шире измене прописа, наведено ће се разматрати приликом даље реформе државно-службеничког система односно активности у успостављању усклађеног јавно-службеничког система заснованог на заслугама и унапређења управљања људским ресурсима.

#### *10. Које ће мере бити предузете да би се остварили разлози доношења закона*

Ради остваривања разлога доношења предложених измена и допуна Закона о државним службеницима неопходно је да се најкасније у року од шест месеци од дана ступању на снагу закона, изврши усклађивње подзаконских аката донетих на основу Закона о државним службеницима. Ради усклађивања са предложеним изменама и допунама Закона о државним службеницима, потребно је извршити измене и допуне важећих подзаконских аката којима се уређује спровођење интерног и јавног конкурса за попуњавање извршилачких радних места и положаја, подзаконског акта којим се уређују мерила за оцењивање и поступак оцењивања државних службеника у свим државним



органима, као и подзаконског акта којим се уређује програм и начин полагања државног стручног испита за рад државним органима.

Подзаконска акта која је потребно ускладити у року од шест месеци од усвајања Закона о изменама и допунама Закона о државним службеницима јесу:

- Уредба о спровођењу интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места у државним органима;
- Уредба о оцењивању државних службеника;
- Уредба о програму и начину полагања државног стручног испита.

Измене Уредбе о спровођењу интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места у државним органима, потребно је извршити јер је у одредби предложених измена и допуна Закона која се односи на садржину подзаконског акта којим се уређује спровођење интерног и јавног конкурса, утврђено да се наведеним подзаконским актом додатно уређује образац јединствене пријаве, начин праћења кандидата под шифром у конкурсном поступку, какве се стручне оспособљености, знања и вештине вреднују у изборном поступку, начин њихове провере и мерила за избор на радна места, као и провере стручних оспособљености, знања и вештина у случају премештаја и преузимања државних службеника. Због проширеног обухвата питања за које је предвиђено да буду додатно уређена у наведеном подзаконском акту (Уредби), такође је потребно ставити ван снаге одредбе Правилника о стручним оспособљеностима, знањима и вештинама које се проверавају у изборном поступку, начину њихове провере и мерилима за избор на радна места, а за чије је доношење према важећим прописима надлежан Високи службенички савета. На овај начин би се јединственим подзаконским актом детаљно регулисала сва питања која се односе на спровођење интерног и јавног конкурса у свим државним органима.

Према Закону о државним службеницима Уредбу о спровођењу интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места у државним органима доноси Влада Републике Србије.

Поред тога нужне су измене и допуне Уредбе о оцењивању државних службеника због усклађивања са решењима утврђеним у предложеним изменама и допунама Закона, због проширења дефиниције циљева оцењивања, увођење нове скале оцена за државне службенике на положају, утврђене квоте односно процентуалног броја државних службеника који могу да буду оцењени највишим оценама и измена код превременог оцењивања.

Према Закону о државним службеницима, Уредбу о оцењивању државних службеника доноси Влада Републике Србије.

Потребне су и мање измене у Уредби о програму и начину полагања државног стручног испита, због тога што је једно од решења у предложеним изменама и допунама Закона то да државни службеник на положају има обавезу да полажи државни стручни испит у року од шест месеци од дана ступања на положај. Ово предложено решење разликује се од важеће одредбе Уредбе којом је утврђено да лица која поднесу пријаву на јавни конкурс за попуњавање положаја у државном органу су дужна да поднесу захтев за полагање државног стручног испита у року од пет дана од дана истека рока за подношење пријава на јавни конкурс за попуњавање положаја у државном органу (члан 7. Уредбе).

Према Закону о државним службеницима, Уредбу о програму и начину полагања државног стручног испита доноси Влада Републике Србије.

У предложеним изменама и допунама закона утврђује се и основ у складу са којим министарство надлежно за послове државне управе може да предложи Влади Републике Србије да донесе програм развоја кадрова у органима државне управе на радним местима на којима се захтева посебна кадровска подршка. Ова новина у државно службеничком систему има за циљ развијање професионалних и поузданих државних службеника који ће својим доприносом обезбедити динамику и одрживост промена у функционисању јавне управе у складу са изазовима реформи и европских интеграција. Актом Владе ближе би се уредила садржина програма, потребе органа државне управе за спровођење програма за развојем кадрова, конкурсни поступак, битни елементи уговора којим би се уредила права и обавезе радно ангажованих лица и друга питања од значаја за спровођење програма. Програм за развој кадрова представља један од модалитета у развоју људских ресурса, којим се омогућава да се интензивно и ефикасно организује јачање капацитета неопходних кадрова кроз едукације, размену службеника, менторство и друге облике развоја запослених.