|  |
| --- |
| **ЗАКОН**  **O ДРЖАВНИМ СЛУЖБЕНИЦИМА**  ***("Сл. гласник РС", бр. 118/2008, 117/2011, 37/2012 и 57/2016)*** |

I - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

**Члан 1**

(1) Овим законом уређују се радно-правни статус државних службеника у републичким органима управе Републике Српске (у даљем тексту: републички органи управе); права и дужности; радна мјеста државних службеника; запошљавање и попуњавање упражњених радних мјеста; оцјењивање и напредовање; стручно оспособљавање и усавршавање и стручни испит; приправници и волонтери у републичким органима управе; дисциплинска и материјална одговорност; престанак радног односа; заштита права из радног односа; кадровски план; вођење централне евиденције; друга права из радног односа и статус и надлежност Одбора државне управе за жалбе (у даљем тексту: Одбор).

(2) Поједина права и дужности државних службеника могу се посебним законом уредити и на другачији начин, ако то произлази из природе њихових послова (област унутрашњих послова, инспекцијски послови и сл.).

**Члан 2**

(1) Послове из дјелокруга републичких органа управе обављају државни службеници и намјештеници као запослени без статуса државног службеника.

(2) Државни службеник је лице са високом стручном спремом које је запослено у органу републичке управе и обавља послове основне дјелатности органа републичке управе. Изузетно, државни службеник је и лице са завршеном вишом и средњом стручном спремом у складу са уредбом Владе из члана 27. став 2. овог закона.

(3) Послови основне дјелатности републичких органа управе су: нормативно-правни послови; извршавање закона и других прописа; одлучивање у управном поступку; инспекцијски надзор и остали стручни послови републичких органа управе.

(4) Намјештеник је лице које је запослено у републичком органу управе и обавља: административне, рачуноводствено-финансијске или помоћно-техничке послове чије обављање је потребно ради обављања послова из дјелокруга републичких органа управе.

(5) Одредбе овог закона примјењују се и на запослене у стручној служби: Владе Републике Српске (у даљем тексту: Влада) и Правобранилаштва Републике Српске (у даљем тексту: Правобранилаштво), ако посебним законом није другачије уређено.

(6) Граматички изрази употријебљени у овом закону за означавање мушког или женског рода, подразумијевају оба рода.

**Члан 3**

Права и дужности послодавца врши руководилац републичког органа управе (у даљем тексту: руководилац органа), ако посебним законом није другачије уређено.

**Члан 4**

(1) Структура државних службеника треба оквирно да одражава националну структуру становништва према посљедњем попису становништва.

(2) Национална припадност државног службеника одређује се на основу добровољног изјашњавања.

**Члан 5**

(1) Приликом обављања послова државни службеници су дужни да се придржавају принципа професионалности, непристрасности, одговорности, поштења, транспарентности, ефикасности и економичности, у складу са кодексом понашања државног службеника.

(2) Кодекс из става 1. овог члана доноси Влада на приједлог Агенције за државну управу (у даљем тексту: Агенција).

**Члан 6**

(1) Државни службеник дужан је да поступа у складу са Уставом, законом и другим прописима, према правилима струке и политички неутрално.

(2) Државни службеници не могу бити оснивачи, нити чланови органа политичких странака.

(3) Државни службеник не смије у обављању послова свог радног мјеста изражавати и заступати политичка увјерења.

(4) Нико не смије вршити утицај на државног службеника да чини нешто што је супротно важећим прописима.

**Члан 7**

Руководиоци органа и државни службеници у обављању својих послова су дужни да поштују принципе једнаких могућности и различитости и неће вршити дискриминацију у односу на расу, пол, језик, националну припадност, вјероисповијест, социјално поријекло, рођење, образовање, имовно стање, политичко и друго увјерење, друштвени положај или друго лично својство.

**Члан 8**

(1) Сви државни службеници су једнаки у својим правима и обавезама утврђеним законом, по основу рада и имају право на:

а) стално запослење, осим ако овим законом није другачије уређено,

б) заштиту свог физичког и моралног интегритета током обављања службених дужности,

в) коректан однос надређених према њему, уз поштовање његовог моралног интегритета и људског достојанства,

г) поштен и праведан третман у кадровској политици, без обзира на: старосну доб, инвалидност, пол, вјерску и националну припадност и политичка опредјељења,

д) право на услове рада који му неће угрозити живот и здравље, на техничке и друге услове потребне за рад и на заштиту од пријетњи, напада и свих врста угрожавања безбједности на раду и

ђ) право жалбе на рјешење којим се одлучује о његовим правима и дужностима, ако жалба овим законом није изричито искључена.

(2) Руководилац органа дужан је да на захтјев државног службеника предузме мјере за заштиту његове безбједности на раду.

**Члан 9**

На права и дужности државних службеника која нису уређена овим законом примјењују се општи прописи о раду и колективни уговор.

II - ПРАВА И ДУЖНОСТИ ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА

**1. Права државних службеника**

**Члан 10**

Државни службеник има право на:

а) плату и накнаду у складу са важећим прописима,

б) одморе и одсуство,

в) стручно образовање и професионално усавршавање,

г) оснивање или учлањење у синдикат или професионално удружење, у складу са законима,

д) штрајк у складу са законом и

ђ) друга права уређена законом.

**Члан 11**

Државни службеник има право на плату и накнаде према закону којим се уређују плате за државне службенике.

**Члан 12**

Државни службеник који ради пуно радно вријеме има право на одмор у току радног времена у трајању од 30 минута.

**Члан 13**

Државни службеник има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

**Члан 14**

(1) Државни службеник који има најмање шест мјесеци непрекидног радног стажа има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана. У годишњи одмор се не урачунавају субота, недјеља, дани републичких празника и други дани за које је законом, односно актом Владе одређено да се не ради.

(2) Годишњи одмор из става 1. овог члана увећава се по основу радног стажа и другим основима у складу са колективним уговором.

**Члан 15**

Државни службеник који није навршио шест мјесеци непрекидног радног стажа има право на годишњи одмор у трајању од једног радног дана за сваки навршени мјесец рада.

**Члан 16**

(1) Годишњи одмор се по правилу користи у цијелости.

(2) Годишњи одмор може се користити у дијеловима, у складу са могућностима и потребама републичких органа управе, с тим што први дио годишњег одмора мора трајати најмање двије радне седмице, док други дио одмора државни службеник мора искористити најкасније до 30. јуна наредне календарске године.

(3) Приликом распоређивања годишњег одмора може се узети у обзир захтјев државног службеника.

**Члан 16а**

(1) Државни службеник којем престане радни однос ради преласка на рад код другог послодавца за ту календарску годину користи годишњи одмор код послодавца код којег је стекао право, и то прије престанка радног односа.

(2) Државном службенику којем престаје радни однос због испуњавања услова за одлазак у старосну пензију или којем престаје радни однос на одређено вријеме послодавац је дужан да обезбиједи коришћење годишњег одмора прије престанка радног односа, односно стицања услова за старосну пензију.

(3) Ако државни службеник из ст. 1. и 2. овог члана кривицом послодавца, у цијелости или дјелимично, не искористи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просјечне плате остварене у претходна три мјесеца, утврђене општим актом или уговором о раду

**Члан 17**

Приликом остваривања права на годишњи одмор и других права чије остваривање зависи од непрекидног рада, сва одсуствовања са рада за која је државни службеник остварио накнаду плате не сматрају се прекидом у раду.

**Члан 18**

(1) Државни службеник има право да уз накнаду плате одсуствује са посла у сљедећим случајевима: ступања у брак, рођења дјетета, добровољног давања крви, теже болести или смрти члана породице и у другим случајевима одређеним колективним уговором.

(2) Плаћено одсуство из става 1. овог члана не може бити дуже од пет радних дана у току једне календарске године, осим у случају смрти члана породице, уколико колективним уговором није одређено другачије.

(3) Дужина плаћеног одсуства из става 1. овог члана утврдиће се колективним уговором.

(4) Државни службеник, у случају потребе, може у току календарске године користити плаћено одсуство по више основа.

(5) Послодавац може, на захтјев државног службеника, одобрити плаћено одсуство дуже од пет радних дана у току календарске године у оправданим случајевима.

(6) Уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства по свим основима потребно је приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.

(7) Чланом породице, у смислу става 1. овог члана, сматрају се брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух, маћеха, усвојилац, а дјед и баба по мајци и по оцу, браћа и сестре, ако живе у заједничком домаћинству.

**Члан 19**

(1) Послодавац је дужан да државном службенику, на његов захтјев, одобри одсуство са рада до три дана у току календарске године ради задовољавања његових вјерских, односно национално-традицијских потреба, без права на накнаду плате, уколико посебним законом није друкчије одређено.

(2) Послодавац може државном службенику, на његов писмени захтјев, одобрити неплаћено одсуство и у сљедећим случајевима:

а) стручног или научног усавршавања у иностранству и

б) његе тешко обољелог члана породице.

(3) Неплаћено одсуство из става 2. овог члана може трајати до три мјесеца, осим у случајевима стручног или научног усавршавања у иностранству, које може трајати до једне године.

(4) За вријеме неплаћеног одсуства права и обавезе државног службеника по основу рада мирују, а трошкове пензијског и инвалидског осигурања сноси корисник неплаћеног одсуства.

**Члан 20**

(1) Пуно радно вријеме државног службеника износи 40 часова седмично, распоређених на пет радних дана, изузев суботе и недјеље.

(2) Скраћено радно вријеме државног службеника одређује се у складу са законом.

(3) Прековремени рад државних службеника може се увести у случајевима непланираног повећања обима посла, у приликама проузрокованим вишом силом и у другим случајевима утврђеним законом.

(4) Прековремени рад може трајати највише десет часова седмично, односно 150 часова у току једне календарске године.

**2. Дужности државних службеника**

**Члан 21**

(1) Државни службеник дужан је да извршава послове и задатке радног мјеста и усмене или писане налоге надлежног руководиоца.

(2) Изузетно од става 1. овог члана, државни службеник није дужан да изврши усмени налог када сматра да је супротан позитивним прописима, правилима струке, кодексу понашања или да његово извршење може проузроковати штету, и у том случају у писаном облику саопштава надлежном руководиоцу разлоге неизвршавања усменог налога.

(3) Уколико државни службеник поступи у складу са ставом 2. овог члана, дужан је да изврши налог који надлежни руководилац понови у писаном облику, чиме се ослобађа одговорности за случај наступања штетних посљедица.

(4) Државни службеник дужан је да одбије извршење налога ако би то представљало кривично дјело и о томе писано обавјештава руководиоца органа, односно орган који надзире рад републичког органа управе, ако је налог издао руководилац органа.

(5) Приликом учешћа у раду и комуникацији са органима и институцијама изван републичких органа управе Републике Српске државни службеник дужан је да затражи став руководиоца органа који је дужан да тражени став достави у писаном облику.

(6) О раду и комуникацији са органима и институцијама из става 5. овог члана државни службеник дужан је да достави писани извјештај руководиоцу органа.

(7) Државни службеник дужан је да чува службену или Другу тајну утврђену законом или другим прописом и да чува као тајну све податке које је сазнао у току поступка о странкама и њиховим правима, обавезама и правним интересима, у складу са законом.

(8) Руководилац органа може државног службеника ослободити обавезе чувања службене или друге тајне у судском или управном поступку ако је ријеч о подацима без којих у том поступку није могуће утврдити чињенично стање и донијети закониту одлуку.

(9) Државни службеник дужан је да са дужном пажњом користи имовину која му је повјерена у сврху обављања његових дужности и не смије је користити за постизање личног интереса или за друге незаконите активности.

**3. Сукоб интереса**

**Члан 22**

(1) Сукоб интереса постоји у ситуацијама у којима државни службеник има приватни интерес који може утицати на непристрасно и објективно вршење његове дужности.

(2) Под приватним интересом државног службеника подразумијева се корист или привилегија коју он или члан његове уже породице могу остварити с обзиром на послове које он обавља.

**Члан 22а**

(1) Лице које се бави самосталном дјелатношћу налази се у сукобу интереса и не може засновати радни однос у статусу државног службеника у републичком органу управе.

(2) Уколико је државни службеник приликом пријема у радни однос прећутао постојање сукоба интереса, руководилац органа је дужан да покрене дисциплински поступак.

**Члан 22б**

(1) У случају да сукоб интереса наступи у току трајања радног односа, државни службеник дужан је да се у року од седам дана од дана настанка разлога који су довели до сукоба интереса изјасни да ли ће их отклонити.

(2) Ако се државни службеник изјасни да ће отклонити разлоге који су довели до сукоба интереса, дужан је да их у року од 15 дана од дана давања изјаве из става 1. овог члана отклони.

(3) Уколико државни службеник није у прописаном року отклонио разлоге који доводе до сукоба интереса, руководилац органа дужан је да покрене дисциплински поступак.

**Члан 23**

(1) Државни службеник не смије обављати дужности, активности или бити на положају који доводи до сукоба интереса са његовим службеним дужностима, а нарочито:

а) бити оснивач или члан органа политичке странке у току трајања својства државног службеника или

б) бити члан управног одбора, надзорног одбора или другог органа управљања правног лица, изузев ако га именује Влада или други републички орган управе или Народна скупштина према посебном пропису,

в) обављати функцију одборника или посланика, нити извршну функцију у органима власти Републике и јединица локалне самоуправе.

(2) Државном службенику је забрањено да захтијева или прима поклоне за личну корист, корист породице или органа, ради повољног рјешења предмета управног или другог поступка.

(3) Државни службеник не смије нудити, ни давати поклоне или друге користи другом државном службенику, његовом сроднику или брачном, односно ванбрачном другу, ради остваривања властите користи.

(4) Државни службеник за вријеме радног времена не смије подстицати остале државне службенике да се укључе у рад политичке странке.

(5) Државни службеник не смије доносити одлуке, односно учествовати у доношењу одлука које утичу на финансијски или други интерес његовог брачног или ванбрачног друга, дјетета или родитеља.

(6) У случају постојања сукоба, Влада или руководилац органа по спроведеном поступку разрјешава дужности државног службеника и престаје му радни однос.

**Члан 24**

(1) Државни службеник може:

а) бити члан управних и других одбора хуманитарних организација,

б) бити члан управних и других одбора спортских клубова, друштава и савеза, као и других спортских асоцијација,

в) обављати активности на семинарима и савјетовањима и у пројектима невладиних и других сличних установа и организација и

г) бавити се научноистраживачким радом, обављати активности предавача на школским установама на свим нивоима образовања, вршити обуку и стручно усавршавање.

(2) Влада посебном уредбом утврђује услове и случајеве у којима се може дати одобрење државном службенику у републичком органу управе да обавља додатну активност.

(3) О захтјеву државног службеника за давање одобрења одлучује се рјешењем.

**Члан 24а**

Државни службеник у свом раду не смије слиједити инструкције политичких странака и за вријеме радног времена на било који начин подстицати друга лица да се укључе у рад политичке странке.

III - РАДНА МЈЕСТА ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА

**Члан 25**

Радна мјеста државних службеника су руководећа радна мјеста за чије је постављење и разрјешење надлежна Влада и радна мјеста државних службеника за која је надлежан руководилац органа у складу са овим законом.

**Члан 26**

(1) Руководеће државне службенике (помоћник министра, секретар министарства, руководилац републичке управе, републичке управне организације, њихови замјеници и помоћници, главни републички инспектор, секретар у Агенцији) поставља Влада на основу јавног конкурса.

(2) Послије спроведеног јавног конкурса и након што Агенција потврди да је јавни конкурс спроведен у складу са законом Влада поставља државне службенике из става 1. овог члана на период од пет година са могућношћу обнове мандата, по процедури из става 1. овог члана.

(3) Акт о постављењу објављује се у "Службеном гласнику Републике Српске".

**Члан 27**

(1) Радна мјеста државних службеника у републичким органима управе су:

а) помоћник министра, секретар министарства, руководилац републичке управе и републичке управне организације,

б) замјеник и помоћник руководиоца републичке управе, републичке управне организације, главни републички инспектор и секретар у Агенцији,

в) инспектор,

г) интерни ревизор,

д) стручни савјетник,

ђ) руководилац унутрашње организационе јединице,

е) виши стручни сарадник и

ж) стручни сарадник.

(2) Влада уредбом прописује категорије државних службеника и њихова звања и критеријуме за аналитичку процјену радних мјеста.

**Члан 28**

(1) Организација и систематизација радних мјеста у републичком органу управе уређује се актом који доноси руководилац органа.

(2) На акте из става 1. овог члана сагласност даје Влада.

(3) Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у републичком органу управе (у даљем тексту: правилник), а у складу са уредбом Владе из члана 27. став 2., утврђују се, између осталог, основне и унутрашње организационе јединице, радна мјеста, потребан број државних службеника и намјештеника на сваком радном мјесту и општи и посебни услови за радно мјесто државног службеника и намјештеника.

(4) Правилник мора бити усклађен са кадровским планом органа републичке управе.

IV - ЗАПОШЉАВАЊЕ И ПОПУЊАВАЊЕ УПРАЖЊЕНИХ РАДНИХ МЈЕСТА

**1. Услови за запошљавање**

**Члан 29**

(1) У републичком органу управе на радном мјесту државног службеника може бити запослено лице које испуњава:

а) опште услове:

1) да је држављанин Републике Српске или БиХ,

2) да је старији од 18 година,

з) да има општу здравствену способност,

4) да није осуђиван за кривично дјело на безусловну казну затвора од најмање шест мјесеци или за кривично дјело које га чини неподобним за обављање послова у републичком органу управе,

5) да није отпуштен из органа управе као резултат дисциплинске мјере на било којем нивоу власти у БиХ три године прије објављивања конкурса,

б) да испуњава и друге услове утврђене законом, другим прописима или актом о организацији и систематизацији радних мјеста у републичком органу управе и

6) посебне услове:

1) одговарајућа школска спрема,

2) положен стручни испит за рад у републичким органима управе,

3) радно искуство у траженом степену образовања.

(2) При запошљавању у републички орган управе кандидатима су под једнаким условима доступна сва радна мјеста државног службеника.

(3) Услови из става 1. овог члана примјењују се и на намјештенике, осим услова из става 1. тачка б) подтачка 2).

**Члан 30**

За запошљавање и попуњавање упражњених радних мјеста потребно је да је радно мјесто систематизовано правилником и да одговара кадровском плану републичког органа управе, за текућу годину.

**2. Заснивање радног односа**

**Члан 31**

Заснивање радног односа у републичким органима управе врши се путем јавног конкурса.

**Члан 32**

(1) На захтјев и у име републичког органа управе јавни конкурс расписује и објављује Агенција у средствима јавног информисања, а конкурс остаје отворен 15 дана од дана објављивања у дневним новинама.

(2) Јавни конкурс садржи услове за запошљавање на радном мјесту државног службеника наведене у члану 29. овог закона.

(3) Поступак избора кандидата за државне службенике које поставља Влада руководилац органа дужан је да покрене најкасније 60 дана прије истека мандата лицу које је постављено на то радно мјесто.

**Члан 33**

(1) Уз пријаву на јавни конкурс кандидати су дужни да приложе доказе о испуњавању општих и посебних услова.

(2) Неблаговремене, недопуштене, неразумљиве или непотпуне пријаве, на приједлог конкурсне комисије (у даљем тексту: комисија) одбацује Агенција закључком против кога је допуштена посебна жалба.

(3) Кандидати који не испуњавају услове из јавног конкурса не позивају се на интервју, о чему ће на приједлог комисије одлучити Агенција закључком, против кога је допуштена посебна жалба.

(4) Жалба се подноси Одбору у року од три дана од дана пријема закључка.

(5) Одбор одлучује о жалби у року од десет дана од дана пријема жалбе, а жалба одгађа извршење закључка.

**Члан 34**

(1) За спровођење поступка избора државног службеника путем јавног конкурса Агенција именује комисију за избор кандидата.

(2) Комисију сачињава пет чланова, од којих су три члана државни службеници из републичких органа управе на које се јавна конкуренција односи и који имају најмање исти степен школске спреме која је прописана за радно мјесто које се попуњава. Два члана комисије именују се са листе коју Агенција утврђује и објављује у "Службеном гласнику Републике Српске" након спроведене процедуре избора чланова комисије, а на основу критеријума које утврди Влада.

(3) Комисија ће по могућности одражавати пропорционалну националну и полну заступљеност.

(4) Ако у органу за који се спроводи јавна конкуреција нема запослених државних службеника са одговарајућим степеном школске спреме, руководилац органа може затражити да их предложи руководилац органа у чијем саставу се налази, односно Влада за оне републичке управе и републичке управне организације које за свој рад одговарају Влади.

(5) У случају избора кандидата за руководиоца републичке управе или републичке управне организације три члана комисије предлаже руководилац органа у чијем су саставу, односно Влада за оне републичке управе и републичке управне организације које за свој рад одговарају Влади.

(6) Комисије бирају предсједавајућег између својих чланова и доносе пословник о раду већином гласова својих чланова.

(7) Поступак за пријем државног службеника подразумијева провјеру испуњавања услова јавног конкурса и улазни интервју са кандидатом.

(8) Агенција мора спровести поступак избора кандидата у року од 60 дана рачунајући од дана истека конкурсног рока.

(9) Поступак постављења мора се завршити најкасније у року од 30 дана од дана пријема приједлога Агенције, за државне службенике које поставља Влада, а за остале државне службенике у року од 15 дана од дана пријема приједлога Агенције.

**Члан 35**

(1) У случају постојања сукоба интереса (сродник по крви у правој линији, у побочној линији до четвртог степена закључно, брачни друг или сродник по тазбини до другог степена закључно па и онда када је брак престао, пријатељски односи, пристрасност на националној, вјерској и другој основи), а који може довести у питање објективност и непристрасност рада, члан комисије не може учестовати у раду комисије.

(2) Састав комисије и списак кандидата који испуњавају услове јавног конкурса, Агенција ће учинити доступним путем Интернет странице Агенције, три дана прије заказаног интевјуа.

**Члан 36**

(1) У спровођењу поступка за избор државног службеника комисија врши избор кандидата на исти начин за све кандидате који се пријављују за исто упражњено радно мјесто.

(2) Агенција објављује резултате јавне конкуренције на Интернет страници Агенције.

**Члан 37**

(1) Ближа правила и процедуре јавне конкуренције за запошљавање и постављење државних службеника уређују се правилником који доноси Агенција уз сагласност Владе.

(2) Правилником из става 1. овог члана ближе се уређују поступак спровођења јавне конкуренције, садржај и образац пријаве на јавни конкурс и интерни оглас, поступак избора, утврђивање и потврђивање листе успјешних кандидата, као и приједлога за запошљавање и постављење.

**Члан 38**

(1) Обавјештење и рјешење о постављењу, односно избору доставља се свим кандидатима који су учествовали на интервјуу.

(2) Кандидат има право да у року од 15 дана од дана пријема обавјештења и рјешења о избору изјави жалбу ако сматра да су се у изборном поступку десиле такве неправилности које би могле утицати на објективност његовог исхода.

(3) Жалба се подноси Одбору, изузев ако је ријеч о државним службеницима које поставља Влада, а који против рјешења о постављењу могу покренути управни спор у року од 30 дана од дана пријема рјешења.

**Члан 39**

(1) Изабрани кандидат дужан је да ступи на рад у року од 15 дана од дана коначности рјешења о постављењу, односно запошљавању.

(2) Ако изабрани кандидат не ступи на рад у року који му је одређен, сматра се да је одустао, а руководилац органа бира другог кандидата по броју освојених бодова са листе успјешних кандидата.

(3) Изабрани кандидат стиче права и дужности из радног односа у републичком органу управе у који је примљен од дана ступања на рад.

**Члан 40**

(1) Јавни конкурс, односно интерни оглас није успио у сљедећим случајевима:

а) ако нема пријављених кандидата,

б) ако нико од кандидата не испуњава услове прописане јавним конкурсом, односно интерним огласом,

в) уколико нико од кандидата не добије минималан број бодова утврђених правилником којим се ближе уређују правила и процедуре зазапошљавање и постављање државних службеника или

г) уколико Влада не донесе рјешење о постављењу у року од 30 дана од дана пријема приједлога Агенције, односно руководилац органа не донесе рјешење о заснивању радног односа, односно рјешење о распоређивању у року од 15 дана од дана пријема приједлога Агенције.

(2) О разлозима неуспјелог јавног конкурса, односно интерног огласа, на приједлог комисије, Агенција доноси закључак и доставља га органу и кандидатима.

**3. Попуњавање упражњених радних мјеста**

**Члан 41**

Попуњавање упражњених радних мјеста државних службеника врши се из реда запослених, и то:

а) *(брисано)*

б) интерним оглашавањем,

в) напредовањем у служби,

г) распоређивањем и

д) премјештањем.

**Члан 42**

(1) Акт о постављењу вршиоца дужности доноси се у случају оснивања новог републичког органа управе, смрти или разрјешења државног службеника.

(2) Влада именује вршиоца дужности на период до 90 дана, без спровођења поступка јавне конкуренције, с тим да се за исто радно мјесто акт о постављењу може донијети још највише два пута узастопно.

**Члан 43**

(1) Упражњено радно мјесто државног службеника може се попунити и путем интерног огласа. Објављивање интерног огласа врши се на огласној табли републичког органа управе и на Интернет страници Владе, односно Агенције.

(2) Рок за подношење пријаве на интерни оглас је 15 дана од дана објављивања на огласној табли органа.

(3) Интерни оглас садржи:

а) назив, опис упражњеног радног мјеста и потребан број извршилаца,

б) опште и посебне услове радног мјеста и

в) списак потребних докумената, рок и мјесто њиховог подношења.

**Члан 44**

(1) На интерном огласу могу учествовати државни службеници из свих републичких органа управе који испуњавају услове из интерног огласа.

(2) Процедуру избора кандидата посредством интерног огласа спроводи Агенција у складу са овим законом.

(3) Уз пријаву на интерни оглас кандидати су дужни да приложе доказе о испуњавању општих и посебних услова.

(4) Неблаговремене, неразумљиве или непотпуне пријаве, на приједлог комисије, одбацује Агенција закључком, против кога је допуштена посебна жалба.

(5) Кандидати који не испуњавају услове из интерног огласа не позивају се на интервју, о чему ће на приједлог комисије одлучити Агенција закључком, против кога је допуштена посебна жалба.

(6) Жалба се подноси Одбору у року од три дана од дана пријема закључка.

(7) Одбор ће одлучити о жалби у року од десет дана од дана пријема жалбе.

(8) Жалба одгађа извршење закључка.

(9) Процедуру избора намјештеника путем интерног огласа спроводи републички орган управе.

**Члан 44а**

(1) Ако је изабран кандидат из истог републичког органа управе, руководилац органа доноси рјешење о његовом распореду са једног радног мјеста на друго, а ако је изабран кандидат из другог републичког органа управе, рјешење о његовом распореду доноси руководилац органа у који је кандидат изабран.

(2) Обавјештење и рјешење о избору кандидата достављају се свим кандидатима који су учествовали на интервјуу.

(3) На рјешење из става 1. овог члана може се уложити жалба Одбору у року од 15 дана од дана пријема рјешења.

(4) Жалба одгађа извршење рјешења.

(5) Изабрани кандидат дужан је да ступи на рад у року од 15 дана од дана коначности рјешења.

**Члан 45**

(1) Упражњено радно мјесто државног службеника може се попунити и напредовањем у служби.

(2) Државни службеник напредује премјештајем на непосредно више радно мјесто државног службеника и преласком у виши платни разред.

(3) Државни службеник може да напредује и преласком у виши платни разред без промјене радног мјеста, а у складу са посебним законом којим се уређују плате у републичким органима управе.

(4) Основ за напредовање државног службеника је оцјена рада, постојање слободног радног мјеста и радно искуство потребно за напредовање.

**Члан 46**

(1) Државни службеник може бити привремено распоређен у истом републичком органу управе, на радно мјесто које одговара његовој стручној спреми, без његове сагласности, због потреба посла или повећаног обима послова, а најдуже шест мјесеци у току двије године.

(2) По истеку рока из става 1. овог члана државни службеник наставља да ради на радном мјесту на којем је радио прије привременог распоређивања.

(3) Жалба на рјешење о привременом распоређивању подноси се Одбору у року од 15 дана од дана пријема рјешења и не одгађа извршење рјешења.

(4) Одбор ће одлучити по жалби у року од 30 дана од дана њеног пријема.

**Члан 47**

(1) Државни службеник може бити привремено упућен у други републички орган управе у истом мјесту рада, на радно мјесто које одговара његовој стручној спреми, без његове сагласности, због потреба посла или повећаног обима послова, ако се о томе споразумију руководиоци тих органа.

(2) Државни службеник из става 1. овог члана може бити упућен за вријеме док трају разлози за упућивање, а најдуже три мјесеца у току једне године.

(3) Државни службеник из става 1. овог члана остварује права, обавезе и одговорности из радног односа у органу из кога је упућен.

(4) Жалба на рјешење о привременом упућивању у други републички орган управе подноси се Одбору у року од 15 дана од дана пријема рјешења и не одгађа извршење рјешења.

(5) Одбор ће одлучити по жалби у року од 30 дана од дана њеног пријема.

**Члан 48**

(1) Државни службеник може без своје сагласности бити распоређен на неодређено вријеме у истом републичком органу управе на радно мјесто које одговара његовој стручној спреми ако то налажу нова организација или рационализација послова.

(2) На основу писаног споразума руководилаца органа, државни службеник може уз своју сагласност бити на неодређено вријеме распоређен у други републички орган управе уколико у истом органу нема упражњених радних мјеста који одговарају његовој стручној спреми.

(3) Жалба на рјешење о распоређивању из става 1. овог члана подноси се Одбору у року од 15 дана од дана пријема рјешења и она одгађа извршење рјешења.

(4) Одбор ће одлучити о жалби у року од 30 дана од дана њеног пријема.

(5) Државни службеник може бити преузет без конкурса у други републички орган управе ако се о томе споразумију руководиоци тих органа и ако државни службеник на то пристане.

(6) Државни службеник може бити преузет у други републички орган управе на радно мјесто које одговара његовом степену стручне спреме, уз услов да испуњава опште и посебне услове прописане за то радно мјесто.

**Члан 49**

(1) Државни службеник је дужан да по налогу руководиоца органа обавља и послове који нису у опису његовог радног мјеста у случају привременог повећања обима посла или замјене одсутног државног службеника, или смањења обима послова његовог радног мјеста.

(2) У случају више силе, елементарних непогода или других непредвиђених околности, државни службеник је дужан да по писаном налогу руководиоца ради на радном мјесту нижег степена стручне спреме, док трају те околности.

(3) Државни службеник је дужан да поступи по писаном налогу којим га руководилац органа одређује за рад у радној групи у свом или другом органу републичке управе.

**4. Трајање радног односа**

**Члан 50**

(1) Државни службеник по правилу заснива радни однос на неодређено вријеме.

(2) Радни однос који је заснован на неодређено вријеме може да престане само у законом предвиђеним случајевима.

(3) Изузетно, радни однос може се засновати на одређено вријеме:

а) ради замјене одсутног државног службеника, до његовог повратка,

б) због привремено повећаног обима посла, најдуже до шест мјесеци,

в) ради обуке приправника, док траје приправнички стаж и

г) за рад на пројекту који одобри Влада, чије је трајање унапријед одређено, до завршетка пројекта, а најдуже 60 мјесеци

(4) Заснивање радног односа из става 3. т. а) и б) овог члана врши се без јавног конкурса, с тим да кандидати морају испуњавати прописане услове радног мјеста.

(5) Радни однос на одређено вријеме не може да прерасте у радни однос на неодређено вријеме.

**Члан 51**

(1) Републички орган управе може одредити да кандидат који први пут заснива радни однос у републичком органу управе на неодређено вријеме, проведе одређено вријеме на пробном раду, по плану и програму који доноси надлежни републички орган управе.

(2) Пробни рад може трајати највише до три мјесеца, зависно од врсте и сложености послова на радном мјесту. Изузетно, овај рок може се продужити споразумно још до три мјесеца.

(3) У току пробног рада кандидат се упознаје са садржајем послова и задатака радног мјеста у републичком органу управе, као и са начином праћења и оцјењивања резултата његовог рада.

(4) Уколико је оцјена рада кандидата задовољавајућа, руководилац органа доноси рјешење о пријему у радни однос на неодређено време. Ако је оцјена рада кандидата незадовољавајућа, руководилац органа доноси рјешење о престанку радног односа и обавјештава Агенцију ради евиденције у Централном регистру кадрова.

(5) Државном службенику који не задовољи на пробном раду отказује се радни однос, без права на новчану накнаду због отказа.

**Члан 52**

Пробни рад из члана 51. овог закона не односи се на државне службенике које поставља Влада и лица која заснивају радни однос у својству приправника.

**5. Разрјешење постављених државних службеника**

**Члан 53**

(1) Државни службеник којег поставља Влада разрјешава се:

а) истеком времена на које је постављен,

б) ако поднесе писану оставку,

в) ако буде изабран на јавну функцију,

г) ако се укине радно мјесто државног службеника на које је постављен,

д) ако му престане радни однос у складу са законом и

ђ) ако узастопно добије двије негативне оцјене о раду.

(2) Руководећег државног службеника који по истеку мандата не буде поново изабран на исто радно мјесто, Влада разрјешава, а државни службеник се распоређује на исто или слично радно мјесто на које је био раније распоређен или постављен у исти или други републички орган управе, најкасније у року од три мјесеца од дана доношења одлуке о разрјешењу.

(3) У случају да руководећи државни службеник из става 2. овог члана одбије распоред или да нема упражњеног радног мјеста на које би могао бити распоређен, престаје му радни однос.

**Члан 54**

(1) Рјешење о разрјешењу из члана 53. овог закона доноси се у року од 15 дана од дана наступања разлога због којих је државни службеник разријешен.

(2) Против рјешења из става 1. овог члана није допуштена жалба, али се може покренути спор пред надлежним судом.

V - ОЦЈЕЊИВАЊЕ И НАПРЕДОВАЊЕ ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА

**Члан 55**

(1) Ради квалитетног и професионалног обављања послова, подстицања на боље резултате рада и стварање услова за правилно одлучивање о напредовању и стручном усавршавању, врши се оцјењивање рада државних службеника.

(2) Оцјена рада државног службеника подразумијева постигнуте резултате при извршавању послова радног мјеста и постављених радних циљева, квалитет рада, ефикасност у раду, самосталност, стваралачку способност и иницијативе, вјештину комуникације, спремност прилагођавања промјенама и остале способности које захтијева радно мјесто.

(3) Државни службеници оцјењују се обавезно сваких шест мјесеци, с тим да се може вршити и периодично оцјењивање свака три мјесеца, с тим што резултати периодичног оцјењивања служе за полугодишњу оцјену рада.

(4) Не оцјењују се државни службеници који су у једној календарској години радили мање од три мјесеца, нити државни службеник који је засновао радни однос на одређено вријеме.

(5) Државни службеник има право увида у оцјену свога рада и право давања примједби руководиоцу.

(6) Оцјену рада помоћника министра и секретара министарства врши министар.

(7) Оцјену рада свих других државних службеника врши непосредно претпостављени државни службеник или руководилац органа.

(8) Руководиоце републичких управа и републичких управних организација који су за свој рад одговорни Влади оцјењује комисија коју именује Влада.

**Члан 56**

(1) Рјешење о оцјени рада доставља се државном службенику.

(2) Уколико је периодична оцјена рада негативна, државном службенику непосредни руководилац даје писане смјернице за отклањање разлога за негативну оцјену.

(3) Уколико су двије узастопне оцјене о раду државног службеника негативне, руководилац органа доноси рјешење о престанку радног односа у процедури прописаној посебним правилником.

(4) На рјешење из става 3. овог члана које доноси руководилац органа државни службеник може изјавити жалбу Одбору у року од 15 дана од дана пријема рјешења. Одлука Одбора је коначна.

(5) Уколико су негативне двије узастопне оцјене о раду руководећег државног службеника, Влада доноси рјешење о разрјешењу, а против њега може се покренути спор пред надлежним судом.

**Члан 57**

Правилник о поступку оцјењивања и напредовања државних службеника доноси Агенција.

VI - СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ И СТРУЧНИ ИСПИТ ЗА РАД У УПРАВИ

**Члан 58**

(1) Државни службеник има право и дужност да похађа обуку за стручно усавршавање и оспособљавање (у даљем тексту: обука) према потребама органа управе.

(2) Средства за обуку обезбјеђују се у буџету Републике Српске.

**Члан 59**

(1) Влада, на приједлог Агенције, доноси стратегију за обуку и развој државних службеника за период од најмање три године.

(2) Стратегија из става 1. овог члана доноси се на основу исказаних потреба које органи достављају Агенцији.

(3) Агенција у складу са стратегијом из става 1. овог члана доноси годишњи програм за обуку државних службеника и одговорна је за његову примјену.

(4) Руководиоци органа могу у сарадњи са Агенцијом утврђивати програме посебне обуке државних службеника према својим посебним потребама.

**Члан 60**

За вријеме трајања стручног усавршавања и оспособљавања у иностранству за потребе републичких органа управе државни службеник има право на плаћено одсуство. Остала права и обавезе између државног службеника и руководиоца органа уређују се посебним уговором.

(2) Трошкове стручног усавршавања и оспособљавања сноси републички орган управе.

(3) Послије стручног усавршавања и оспособљавања државни службеник обавезан је да остане на раду у републичком органу управе најмање двоструко дуже времена од трајања додатног образовања, а у супротном, дужан је да једнократно врати све трошкове стручног усавршавања и оспособљавања.

**Члан 61**

(1) Стручни испит је испит који се полаже ради стицања посебног услова за заснивање радног односа и обављање управних и других стручних послова из дјелокруга републичких органа управе.

(2) Влада уредбом ближе уређује садржај и начин полагања стручног испита, а Агенција доноси програм за полагање и организује полагање наведеног испита.

VII - ПРИПРАВНИЦИ У ОРГАНИМА УПРАВЕ

**Члан 62**

(1) Приправник је лице које након завршене средње школе или факултета први пут заснива радни однос у том степену стручне спреме.

(2) Приправник се у републички орган управе прима на основу јавног конкурса, који расписује и спроводи републички орган управе који врши пријем приправника.

(3) Приправнички стаж за лица са завршеном средњом стручном спремом траје шест мјесеци, а за лица са завршеном високом стручном спремом годину дана.

(4) Приправнички стаж рачуна се од дана заснивања радног односа у том степену школске спреме.

(5) Републички орган управе дужан је да приправника упозна са садржином програма и начином праћења његовог оспособљавања.

(6) Програм о стручном оспособљавању и начину полагања испита приправника доноси Агенција.

**Члан 63**

(1) Након истека приправничког стажа приправник полаже стручни испит.

(2) За вријеме обављања приправничког стажа приправник има права и обавезе као и остали запослени у складу са законом и колективним уговором.

**Члан 63а**

(1) Приправници се оспособљавају за самосталан рад према посебном програму стручног оспособљавања, који доноси руководилац органа.

(2) Руководилац одређује ментора који прати оспособљавање.

(3) Ментор одређује приправнику појединачан програм оспособљавања и државне службенике који прате његов рад у различитим временским размацима.

(4) Послије окончања приправничког стажа ментор даје руководиоцу писано мишљење о оспособљености приправника.

**Члан 63б**

Одредбе чл. 61, 62, 63. и 63а. овог закона примјењују се и на државног службеника који у току трајања радног односа у републичком органу управе стекне виши степен стручне спреме од степена стручне спреме радног мјеста на којем ради.

**Члан 64**

(1) Послодавац може са нeзaпoслeним лицeм да зaкључи угoвoр o стручнoм oспoсoбљaвaњу бeз нaкнaдe, рaди стручнoг oспoсoбљaвaњa, oднoснo стицaњa рaднoг искуствa и услoвa зa пoлaгaњe стручнoг испитa (волонтер).

(2) Угoвoр из стaвa 1. oвoг члaнa закључује се, у зависности од степена стручне спреме, у трајању одређеном чланом 62. стaв 3. овог закона.

**Члан 65**

*(брисано)*

VIII - ОДГОВОРНОСТ ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА

**Члан 66**

(1) Државни службеник може одговарати дисциплински и материјално.

(2) Кривична, односно прекршајна одговорност не искључује дисциплинско кажњавање за исто дјело које је било предмет кривичног, односно прекршајног поступка, без обзира на то да ли је државни службеник ослобођен кривичне, односно прекршајне одговорности.

**1. Дисциплинска одговорност**

**Члан 67**

Државни службеник дисциплински је одговоран за повреде радних дужности.

**Члан 68**

(1) Повреде радних дужности могу бити теже и лакше.

(2) Теже повреде радних дужности су:

а) неизвршавање, несавјесно, односно неблаговремено извршавање радних дужности или налога непосредног руководиоца,

б) понашање које штети угледу службе,

в) недостојно, увредљиво или на други начин непримјерено понашање према претпостављеном, другим запосленим, грађанима, правним и физичким лицима и другим странкама у поступку пред органом управе,

г) одбијање давања података или давање нетачних података републичким органима управе, правним и физичким лицима, ако је давање података прописано законом или прописом донесеним на основу закона,

д) злоупотреба службеног положаја или прекорачење овлашћења,

ђ) незаконито располагање материјалним средствима,

е) радње које ометају грађане, правна лица и друге странке у остваривању њихових права и интереса у поступку код републичких органа управе,

ж) одбијање извршавања послова радног мјеста на које је запослени распоређен или одбијање налога руководиоца,

з) неоправдано изостајање са посла пет радних дана у току шест мјесеци или неоправдано изостајање са посла три радна дана узастопно,

и) долазак на рад у пијаном стању или под утицајем опојних дрога или уживање алкохола или других опојних средстава која смањују радну способност у току радног времена,

ј) насиље по основу било којег вида дискриминације (старосне доби, пола, инвалидности, националног и етничког поријекла, језика, вјероисповијести и сл.),

к) ако из неоправданих разлога не прибави став руководиоца органа за учешће у раду и комуникацији са органима и институцијама изван републичких органа управе Републике Српске или о томе не достави писани извјештај,

л) употреба лажне исправе ради остваривања права у служби,

љ) повреда кодекса понашања државних службеника и

м) непријављивање разлога који су довели до сукоба интереса или њихово неотклањање у прописаном року.

**Члан 69**

Лакше повреде дужности из радног односа су:

а) учестало кашњење, неоправдано одсуствовање у току радног времена или ранији одлазак са радног мјеста,

б) несавјесно чување службених списа, ствари или података и

в) неоправдан изостанак са посла један дан.

**Члан 70**

(1) За повреде радних дужности из члана 68. став 2. овог закона државном службенику може се изрећи дисциплинска мјера:

а) новчана казна до 20% плате за пуно радно вријеме, исплаћене за мјесец у коме је новчана казна изречена, а у трајању до три мјесеца,

б) распоред на радно мјесто ниже категорије или звања, у оквиру исте стручне спреме, у трајању до годину дана или

в) престанак радног односа.

(2) Новчана казна из става 1. тачка а) овог члана извршава се административним путем.

(3) Државном службенику коме је изречена дисциплинска мјера престанка радног односа престаје радни однос даном коначности рјешења којим је дисциплинска мјера изречена.

**Члан 71**

(1) За повреде дужности из члан 69. овог закона државном службенику може се изрећи писмена опомена или новчана казна до 10% плате за пуно радно вријеме, исплаћене за мјесец у коме је новчана казна изречена, а у трајању до три мјесеца.

(2) Новчана казна из става 1. овог члана извршава се административним путем.

**Члан 72**

(1) Свако лице може дати иницијативу за покретање дисциплинског поступка, која мора бити образложена.

(2) Дисциплински поступак против државног службеника покреће руководилац органа или лице које он овласти, односно Влада за државне службенике које поставља Влада или лице које она за то овласти.

(3) Дисциплински поступак покреће се писаним захтјевом, који се доставља државном службенику и дисциплинској комисији, а против истог жалба није допуштена.

(4) Дисциплински поступак против државног службеника води дисциплинска комисија.

(5) Дисциплинску комисију именује руководилац органа, односно Влада за државне службенике које поставља Влада. Дисциплинска комисија има од три до пет чланова, чланови комисије именују се из реда државних службеника, с тим што руководилац органа не може бити члан комисије.

(6) Дисциплинска комисија обавезна је захтјев за покретање дисциплинског поступка са потребном документацијом доставити надлежном синдикату ради прибављања мишљења.

(7) Најмање један члан дисциплинске комисије мора бити дипломирани правник.

**Члан 73**

(1) Дисциплинске мјере из чл. 70. и 71. овог закона изриче руководилац органа на основу приједлога дисциплинске комисије, односно Влада за државне службенике које поставља Влада на основу приједлога дисциплинске комисије коју именује, узимајући у обзир мјесто, вријеме, начин и посљедице које произлазе из учињене повреде.

(2) Коначна одлука о изреченој дисциплинској мјери доставља се Агенцији ради евиденције у Централном регистру кадрова.

**Члан 74**

Државни службеник удаљава се из републичког органа управе у сљедећим случајевима:

а) ако је потврђена оптужница за кривично дјело учињено у вршењу његових послова и задатака,

б) ако се државни службеник налази у притвору или

в) ако би његово присуство на раду штетило интересу органа или ометало вођење дисциплинског поступка.

**Члан 75**

Државни службеник може се удаљити из републичког органа управе у сљедећим случајевима:

а) ако је против државног службеника потврђена оптужница за кривично дјело за које се може изрећи казна затвора у трајању од најмање три године или

б) ако је покренут дисциплински поступак због учињене теже повреде радне дужности до завршетка дисциплинског поступка.

**Члан 76**

(1) Рјешење о удаљењу државног службеника из републичког органа управе доноси руководилац органа, односно Влада за државне службенике које поставља Влада.

(2) У случају изреченог удаљења са посла, државни службеник има право на накнаду у износу од 50% своје плате, док удаљење траје.

**Члан 77**

(1) На рјешење о удаљењу које доноси руководилац органа државни службеник може изјавити жалбу Одбору државне управе за жалбе у року од 15 дана од дана пријема рјешења.

(2) Жалба не одлаже извршење рјешења.

(3) Одбор државне управе за жалбе одлучиће по жалби у року од 30 дана од дана њеног пријема.

(4) Против рјешења о удаљењу које доноси Влада није допуштена жалба, али се може покренути спор пред надлежним судом.

**Члан 78**

(1) Покретање дисциплинског поступка због учињене теже повреде радне дужности застаријева истеком шест мјесеци од дана сазнања за учињену повреду или годину дана од учињене повреде, а за учињену лакшу повреду радне дужности истеком 30 дана од дана сазнања за учињену повреду или шест мјесеци од учињене повреде.

(2) Вођење дисциплинског поступка због учињене теже повреде радне дужности застаријева истеком годину дана од дана покретања дисциплинског поступка, а за лакшу повреду радне дужности истеком шест мјесеци од дана покретања дисциплинског поступка.

(3) Изречена дисциплинска мјера не може се извршити након истека 60 дана од дана коначности рјешења којим је мјера изречена.

(4) Застарјелост не тече ако дисциплински поступак није могуће покренути или водити због одсуства државног службеника или из других оправданих разлога.

**Члан 79**

(1) Дисциплинска казна изречена коначним рјешењем уписује се у Централни регистар кадрова.

(2) Дисциплинска казна брише се из Централног регистра кадрова ако државном службенику не буде изречена нова дисциплинска казна у наредне двије године од изречене дисциплинске казне за лакшу повреду дужности, или у наредне четири године од изречене дисциплинске казне за тежу повреду дужности.

**Члан 80**

Ближе одредбе о покретању и вођењу поступка за утврђивање повреде радних дужности и друга питања од значаја за заштиту радне дисциплине прописују се уредбом Владе.

**2. Материјална одговорност**

**Члан 81**

(1) Државни службеник одговоран је за штету коју је на раду или у вези са радом, намјерно или из крајње непажње, проузроковао републичком органу управе, правном или физичком лицу.

(2) Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, учиниоца штете и начин њене накнаде утврђује посебна комисија, коју формира руководилац органа, односно Влада.

(3) Уколико би утврђивање висине штете проузроковало несразмјерне трошкове, висина штете може да се одреди у паушалном износу.

**Члан 82**

(1) Државни службеник се ослобађа одговорности за штету коју је проузроковао извршењем налога непосредног руководиоца, уколико је руководиоцу саопштио да извршење налога може да проузрокује штету.

(2) Уколико би исплатом накнаде за штету причињену републичком органу управе била угрожена егзистенција државног службеника и његове уже породице, државни службеник се може дјелимично ослободити плаћања те накнаде.

**Члан 83**

(1) За штету коју државни службеник на раду или у вези са радом, намјерно или из крајње непажње проузрокује правном или физичком лицу, одговара Република Српска.

(2) Ако Република Српска оштећеном надокнади штету коју је државни службеник проузроковао намјерно или из крајње непажње, има право да од државног службеника захтијева накнаду плаћеног износа у року од шест мјесеци.

(3) Руководилац органа дужан је да у року од 90 дана од дана исплаћене накнаде штете обавијести Правобранилаштво са захтјевом за накнаду плаћеног износа на име материјалне штете.

**Члан 84**

(1) Руководилац органа, односно Влада или лице које она за то овласти и државни службеник могу да закључе писани споразум којим одређују висину и начин накнаде штете, који има снагу извршне исправе.

(2) Ако државни службеник одбије да надокнади штету, право на накнаду штете може да се оствари у парничном поступку.

**Члан 85**

Република Српска одговара за штету проузроковану државном службенику на раду или у вези са радом према општим правилима облигационог права.

IX - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

**Члан 86**

(1) Државном службенику престаје радни однос:

а) у случају смрти,

б) истеком времена на које је заснован,

в) вољом државног службеника,

г) када наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања или 60 година живота и 40 година стажа осигурања,

д) у случају потпуног губитка радне способности државног службеника - даном правоснажности рјешења надлежног органа,

ђ) у случају незадовољавајућег пробног рада,

е) због двије узастопне негативне оцјене о раду,

ж) у случају укидања или реорганизације републичког органа управе или укидања радног мјеста, ако не буде распоређен на друго радно мјесто у року од три мјесеца од када је остао нераспоређен,

з) ако правоснажном пресудом буде осуђен на безусловну казну затвора од најмање шест мјесеци,

и) ако одбије премјештај или распоређивање, када није потребна сагласност државног службеника или из неоправданог разлога не ступи на радно мјесто на које је премјештен или распоређен,

ј) ако послије престанка разлога за мировање радног односа не ступи на рад у року од пет радних дана или послије истека јавне функције у року од 30 дана,

к) ако је приликом заснивања радног односа прећутао или дао нетачне податке који су били од значаја за заснивање радног односа,

л) ако државни службеник кога поставља Влада након разрјешења у року од три мјесеца одбије распоређивање у истом или другом органу на радно мјесто које одговара његовој школској спреми и

љ) због изречене дисциплинске мјере престанка радног односа.

(2) О престанку радног односа доноси се рјешење.

(3) На рјешење које доноси Влада државни службеник нема право жалбе, али може покренути спор пред надлежним судом.

(4) На рјешење о престанку радног односа које доноси руководилац органа државни службеник може изјавити жалбу Одбору за жалбе у року од 15 дана од дана пријема.

(5) Рјешење Одбора је коначно и против њега се може покренути спор пред надлежним судом.

X - ПРАВА ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА ПРИ ПРОМЈЕНИ У ОРГАНИЗАЦИЈИ ОРГАНА УПРАВЕ

**Члан 87**

Промјена у организацији републичког органа управе може услиједити у случају: укидања републичког органа управе или његовог раздвајања или спајања са другим републичким органом управе, промјене надлежности и промјене у његовој унутрашњој организацији.

**Члан 88**

Ако републички орган управе буде укинут, а његов дјелокруг послова не преузме ниједан републички орган управе, државни службеници из укинутог републичког органа управе постају нераспоређени.

**Члан 89**

(1) Републички орган управе који преузима послове или дио послова из надлежности укинутог републичког органа управе, преузима и државне службенике који су радили на преузетим пословима, рјешењем које доноси руководилац републичког органа управе који преузима дјелокруг послова републичког органа управе који се укида.

(2) До доношења новог акта о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста, државни службеници укинутог републичког органа управе настављају да раде на пословима на којима су радили до укидања органа, а право на плату остварују према дотадашњим рјешењима.

(3) Послије доношења новог правилника, државни службеници распоређују се на одговарајућа радна мјеста при чему руководилац органа води рачуна на којим пословима су радили државни службеници прије распоређивања.

**Члан 90**

(1) У случају раздвајања или спајања два или више републичких органа управе у нови републички орган управе, сви државни службеници имају статус нераспоређених до доношења новог правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста.

(2) Рјешења о статусу нераспоређених државних службеника доноси руководилац органа новог републичког органа управе, а за постављена лица Влада, о чему се обавјештава Агенција.

(3) Послије доношења новог правилника државни службеници распоређују се на одговарајућа радна мјеста, при чему руководилац органа води рачуна на којим пословима су радили државни службеници прије распоређивања.

**Члан 91**

(1) У случају доношења новог правилника о унутрашњој организацији, државни службеници распоређују се на одговарајућа радна мјеста, при чему руководилац органа води рачуна на којим су пословима радили прије распоређивања.

(2) Ако се општим актом о систематизацији радних мјеста радно мјесто државног службеника укине или број државних службеника смањи, руководилац органа распоређује државног службеника на одговарајуће радно мјесто у складу са правилником о критеријумима за распоред државних службеника, који доносе републички органи управе.

(3) Ако не постоји одговарајуће радно мјесто у органу, државни службеник може бити распоређен на радно мјесто које одговара његовој стручној спреми у други републички орган управе, а ако такво радно мјесто не постоји или се државни службеник не може распоредити, у складу са правилником из става 2. овог члана, државни службеник постаје нераспоређен.

**Члан 92**

(1) Нераспоређени државни службеник има право на плату коју је остваривао према посљедњем рјешењу донесеном прије стицања статуса нераспоређеног.

(2) Сва права из радног односа државни службеник остварује у републичком органу управе у коме му је утврђен статус нераспоређеног.

(3) Жалба на рјешење подноси се Одбору у року од 15 дана од дана пријема рјешења, али жалба не одлаже извршење.

(4) Одбор ће одлучити по жалби у року од 30 дана од дана њеног пријема.

(5) Коначно рјешење којим се утврђује да је државни службеник постао нераспоређен доставља се Агенцији ради вођења евиденције о интерном тржишту рада у оквиру Централног регистра кадрова.

**Члан 93**

Ако се државни службеник који је остао нераспоређен у року од три мјесеца не распореди на радно мјесто које одговара његовој стручној спреми у истом или другом републичком органу управе, проглашава се вишком на основу критеријума које доноси Влада, на приједлог Агенције уз прибављено мишљење надлежног синдиката.

**Члан 94**

(1) Влада на приједлог Агенције уз прибављено мишљење надлежног синдиката доноси програм збрињавања вишка државних службеника у управи Републике Српске (у даљем тексту: програм).

(2) Програмом из става 1. овог члана ближе се утврђују права и обавезе државних службеника који буду проглашени вишком, остваривање њихове заштите, као и обавезе републичког органа управе у спровођењу програма.

**Члан 95**

(1) Државном службенику који је проглашен вишком припада право на отпремнину у складу са Посебним колективним уговором за запослене у органима управе.

(2) Осим права из става 1. овог члана, државни службеник има право на:

а) годишњи одмор у трајању предвиђеним Законом и Посебним колективним уговором, ако га није искористио прије проглашавања вишком и

б) отказни рок у трајању предвиђеним колективним уговором и законом, ради тражења новог запослења.

XI - ОДЛУЧИВАЊЕ О ПРАВИМА И ДУЖНОСТИМА ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА

**Члан 96**

(1) О правима и дужностима државног службеника одлучује руководилац органа, рјешењем ако овим законом није другачије одређено.

(2) При одлучивању о правима и дужностима државног службеника примјењују се правила општег управног поступка, ако овим или посебним законом није другачије одређено.

**Члан 97**

(1) Ради остваривања својих права, државни службеник се писано обраћа руководиоцу органа.

(2) Против акта којим је одлучено о његовим правима или обавезама, изузев о статусним питањима, државни службеник има право да поднесе приговор.

(3) Приговор се подноси руководиоцу органа у року од осам дана од дана уручења рјешења или другог појединачног акта, а руководилац органа је дужан да о приговору одлучи у року од 15 дана од дана његовог подношења.

(4) У поступку одлучивања о поднесеном приговору, руководилац органа преиспитује своју одлуку и може је измијенити или допунити.

(5) Државни службеник има право да поднесе приговор и у случају кад руководилац органа у року од 15 дана од дана подношења захтјева не одлучи о праву или обавези на који се захтјев односи.

(6) Ако руководилац органа у утврђеном року не одлучи о поднесеном приговору или ако државни службеник није задовољан одлуком поводом поднесеног приговора, државни службеник се може обратити Одбору у року од 15 дана од дана пријема, односно истека рока у коме је требало одлучити о поднесеном приговору.

(7) Рјешење Одбора је коначно и против њега се може покренути спор пред надлежним судом у року од 30 дана од дана достављања рјешења.

**Члан 98**

Државни службеник се може за заштиту својих права обратити синдикату.

XII - ПЛАНИРАЊЕ ЗАПОШЉАВАЊА ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА У ОРГАНИМА УПРАВЕ И ЦЕНТРАЛНИ РЕГИСТАР КАДРОВА

**1. Планирање запошљавања државних службеника**

**Члан 99**

(1) Начин израде и садржај кадровског плана утврдиће Агенција.

(2) Републички органи управе могу основати посебну унутрашњу организациону јединицу за вођење кадровске политике или систематизовати посебно радно мјесто.

**Члан 100**

(1) Сваки републички орган управе припрема свој кадровски план, који мора бити усклађен са буџетом републичког органа управе и доставља га Агенцији.

(2) Агенција на основу појединачних кадровских планова припрема приједлог кадровског плана за све републичке органе управе и службе Владе и доставља га Влади уз претходно прибављено мишљење Министарства финансија.

(3) Кадровски план Владе чини збир појединачних кадровских планова за све републичке органе управе и службе Владе.

**Члан 101**

(1) Републички орган управе спроводи дио кадровског плана Владе који се на њега односи.

(2) За спровођење кадровског плана републичког органа управе одговоран је руководилац органа.

(3) Републички орган управе у свом годишњем извјештају о раду и програму рада за наредну годину извјештава Владу о остваривању кадровског плана за претходну годину и о кадровском плану за наредну годину.

**2. Централни регистар кадрова**

**Члан 102**

(1) Агенција путем Централног регистра кадрова води централну кадровску евиденцију, која служи за управљање кадровима и другим потребама у области радних односа.

(2) Централна кадровска евиденција води се као информатичка база података.

**Члан 103**

(1) У централну кадровску евиденцију уписују се сљедећи подаци о државним службеницима:

а) лично име, пол, адреса и јединствен матични број грађана,

б) врста радног односа и датум његовог заснивања,

в) радна мјеста на којима је државни службеник радио од заснивања радног односа у републичком органу управе или служби Владе,

г) стручна спрема, положен стручни испит, други облици стручног усавршавања, посебна знања и други подаци о стручности државног службеника,

д) године радног искуства и радног стажа, стажа осигурања и стажа осигурања који се рачуна са увећаним трајањем,

ђ) датум навршења радног вијека,

е) годишња оцјена рада,

ж) изречене дисциплинске мјере и утврђена материјална одговорност,

з) подаци потребени за обрачун плате и

и) подаци у вези са престанком радног односа.

(2) Централна кадровска евиденција може да садржи и друге податке одређене законом или другим прописом.

(3) Начин вођења централне кадровске евиденције и обезбјеђивање података потребних за упис у централну кадровску евиденцију регулише Влада својом уредбом.

**Члан 104**

(1) Републички органи управе дужни су да доставе податке за централну кадровску евиденцију у року од осам дана од дана настанка података.

(2) Подаци уписани у централну кадровску евиденцију доступни су руководиоцима и другим лицима која одлучују о правима и дужностима државних службеника и управним инспекторима.

(3) Сваки државни службеник има право на увид у оне податке из централне кадровске евиденције који се на њега односе.

**Члан 105**

Одредбе овог закона о подацима који се уписују у централну кадровску евиденцију о државним службеницима примјењују се и на намјештенике.

**Члан 106**

(1) Евиденцију интерног тржишта рада за републичке органе управе и службе Владе води Агенција.

(2) Евиденција интерног тржишта рада садржи податке о слободним радним мјестима, државним службеницима који желе трајни или привремени премјештај на друго радно мјесто, податке о нераспоређеним државним службеницима и податке о другим кадровским потребама.

(3) Подаци о државним службеницима уписују се у евиденцију интерног тржишта рада из централне кадровске евиденције.

(4) Државни службеник има право да добије све податке о кадровским потребама садржане у евиденцији интерног тржишта рада.

XIII - ОДБОР ДРЖАВНЕ УПРАВЕ ЗА ЖАЛБЕ

**Члан 107**

(1) Одбор има статус независног органа чије су надлежности утврђене овим законом.

(2) Одбор има предсједника и два члана.

(3) Предсједника и чланове Одбора именује Влада на основу јавног конкурса на период од четири године са могућношћу поновног избора.

(4) Предсједник, чланови Одбора и остали запослени немају статус државног службеника, а права из радног односа остварују у складу са општим прописом о раду.

(5) Одлуком Владе утврдиће се критеријуми за избор и именовање предсједника и чланова Одбора, плате и накнаде за рад.

**Члан 108**

(1) Унутрашња организација Одбора утврђује се правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста, који доноси Одбор, уз сагласност Владе.

(2) Правила поступка и начин одлучивања по жалби уређују се пословником, који доноси Одбор, а објављује се у "Службеном гласнику Републике Српске".

(3) Одбор о свом раду подноси извјештај Влади.

(4) Средства за рад Одбора обезбјеђују се у буџету Републике Српске.

**Члан 109**

(1) Одбор у складу са овим законом и подзаконским прописима одлучује у другом степену о жалбама које се односе на статусна питања државних службеника, и то на захтјев:

а) државног службеника,

б) учесника јавног конкурса и

в) републичког органа управе у ком државни службеник обавља своју дужност.

(2) Под статусним питањем државног службеника подразумијева се заснивање радног односа, распоређивање, оцјењивање, напредовање, дисциплинска и материјална одговорност и престанак радног односа.

(3) Поступак за заштиту права државног службеника пред Одбором је обавезан прије покретања судског поступка, осим у случају постављења, односно разрјешења руководећег државног службеника.

**Члан 110**

Одлуке Одобра су коначне и против њих се може покренути спор пред надлежним судом.

XIV - НАМЈЕШТЕНИЦИ

**Члан 111**

(1) Радна мјеста намјештеника регулишу се уредбом Владе.

(2) За попуну слободног радног мјеста намјештеника потребно је да је радно мјесто утврђено правилником и да је његово попуњавање у складу са донесеним кадровским планом.

(3) Заснивање радног односа намјештеника врши се путем јавног конкурса, који расписује и поступак спроводи републички орган управе.

(4) Влада уредбом прописује поступак спровођења јавног конкурса за пријем намјештеника.

**Члан 112**

(1) О правима и дужностима намјештеника рјешењем одлучује руководилац органа.

(2) Намјештеник има право на плату, накнаде и друга примања према закону којим се уређују плате за државне службенике.

**Члан 113**

(1) Одредбе овог закона примјењују се и на намјештенике, изузев одредаба поглавља III - Радна мјеста државних службеника, одредаба поглавља IV, одјељка 2. Заснивање радног односа и члана 61.

(2) На права и дужности намјештеника која нису регулисана овим законом примјењују се општи прописи о раду и колективни уговор.

XV - НАДЗОР НАД ПРИМЈЕНОМ ПРОПИСА

**Члан 114**

Надзор над спровођењем овог закона врши министарство надлежно за послове управе путем управне инспекције.

**Члан 115**

Послови надзора односе се на усклађеност правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста са законом и подзаконским прописима, законитост спровођења интерног огласа и јавног конкурса, законитост распоређивања, премјештаја и напредовања државних службеника, благовременост и правилност достављања података који се уписују у Централни регистар државних службеника (кадрова), усклађеност попуњавања радних мјеста са кадровским планом, као и на друга питања у вези са радним односом у републичким органима управе.

XVI - КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

**Члан 116**

Новачном казном од 2.000 КМ до 12.000 КМ казниће се за прекршај одговорно лице у републичком органу управе ако:

а) државном службенику онемогући остваривање права утврђених одредбама чл. 10-19. овог закона,

б) не обезбиједи поштен и праведан третман свим учесницима у поступку јавне конкуренције,

в) запосли или попуни радно мјесто у републичком органу управе супротно одредбама чл. 29-48. овог закона,

ва) не покрене поступак избора кандидата у року који је прописан чланом 32. став 3. овог закона,

г) не обезбиједи поштен и праведан третман државних службеника у кадровској политици, стручном оспособљавању и усавршавању, без обзира на њихову старосну доб, инвалидност, пол, вјерску и националну припадност и политичка опредјељења,

д) онемогућава или омета организовање синдиката, професионалних удружења или штрајка, у складу са законом,

ђ) државном службенику одреди да ради прековремено, дуже од прописаног времена,

е) задржи државног службеника на раду након стицања услова за одлазак у пензију по основу закона,

ж) државном службенику не обезбиједи право на отпремнину,

з) државном службенику не омогући враћање на рад након истека мировања права из радног односа,

и) не поштује принцип једнаких могућности и различитости државних службеника,

ј) не донесе одлуку по приговору у законом прописаном року и

к) не изврши наложене инспекцијске мјере.

XVII - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

**Члан 117**

Државни службеници и остали, а који су засновали радни однос према прописима који су важили у тренутку заснивања њиховог радног односа, настављају да раде у складу са овим законом.

**Члан 118**

Поступци одлучивања о правима, обавезама и одговорностима државних службеника у републичким органима управе, почети по прописима који су важили до дана ступања на снагу овог закона окончаће се примјеном тих прописа.

**Члан 119**

До доношења нових или усклађивања постојећих подзаконских аката са одредбама овог закона примјењиваће се подзаконски акти донесени на основу Закона о административној служби у управи Републике Српске.

**Члан 119а**

Руководиоци републичких органа управе, у року од шест мјесеци од дана ступања на снагу овог закона, донијеће правилник из члана 91. став 2. Закона.

**Члан 120**

Ступањем на снагу овог закона престају да важе одредбе чл. 7-11., члана 13., члана 32., чл. 42-77., чл. 85-89., члана 122. и члана 126. Закона о административној служби у управи Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", бр. 16/02, 62/02, 38/03, 49/06 и 20/07), као и примјена Закона о радним односима у државним органима ("Службени гласник Републике Српске", бр. 11/94 и 96/03) у односу на намјештенике.

**Члан 121**

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Српске".

***Самостални чланови Закона о измјенама и допунама   
Закона о државним службеницима***

*("Сл. гласник РС", бр. 37/2012)*

**Члан 8**

Овлашћује се Законодавни одбор Народне скупштине Републике Српске да изради пречишћени текст Закона о државним службеницима.

**Члан 9**

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Српске".