

ЗАКОН

О ДРЖАВНОЈ СЛУЖБИ У ИНСТИТУЦИЈАМА БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ

("Сл. гласник БиХ", бр. 12/2002, 19/2002, 8/2003, 35/2003, 4/2004, 17/2004, 26/2004, 37/2004, 48/2005, 2/2006, 50/2008 - др. закон, 43/2009, 8/2010, 40/2012, 93/2017 и 18/2024)

ПОГЛАВЉЕ I

ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1

Предмет закона

1. Овим законом уређује се правни статус државних службеника у министарствима, самосталним управним организацијама и управним организацијама у саставу министарстава, као и другим институцијама Босне и Херцеговине основаним посебним законом или којима је посебним законом повјерено обављање послова управе (у даљњем тексту: институције).
2. Државни службеник је лице постављено управним актом на радно мјесто у државној служби, у складу са законом.
3. Изрази написани само у мушком роду односе се подједнако на мушки и женски род, док ће се у означавању функција, звања и титула употребљавати гендер сензитиван језик.

Члан 2

Запошљавање и заступљеност

1. Запошљавање и унапређење професионалне каријере државног службеника засновано је на јавном конкурс и професионалној способности.
2. Структура државних службеника у државној служби оквирно одражава националну структуру становништва Босне и Херцеговине према посљедњем попису становништва.
3. Национална припадност државног службеника заснована је на добровољном изјашњавању у складу са овим законом.

Члан 3

Законски принципи

Државна служба обезбјеђује поштивање и примјену сљедећих принципа:

- а) законитости;
- б) транспарентности и јавности;

- ц) одговорности;
- д) ефикасности и економичности;
- е) професионалност и непристрасност.

Члан 4

Изузеће у примјени

1. Чланови Парламентарне скупштине Босне и Херцеговине (у даљем тексту: Парламентарна скупштина), чланови Предсједништва Босне и Херцеговине (у даљем тексту: Предсједништво), Савјет министара (у даљем тексту: Савјет министара), министри и замјеници министара, чланови Сталног комитета за војна питања, судије Уставног суда Босне и Херцеговине (у даљем тексту: Уставни суд), судије Суда Босне и Херцеговине (у даљем тексту: Суд Босне и Херцеговине), Омбудсмен Босне и Херцеговине, главни тужилац, замјеници главног тужиоца и тужиоци Босне и Херцеговине, правобранилац и замјеници правобраниоца Босне и Херцеговине, чланови Високог судског и тужилачког савјета Босне и Херцеговине, чланови Изборне комисије Босне и Херцеговине, професионална војна лица у институцијама Босне и Херцеговине, гувернер и вицегувернери Централне банке Босне и Херцеговине (у даљем тексту: Централна банка), генерални ревизор и замјеници генералног ревизора Канцеларије за ревизију финансијског пословања институција Босне и Херцеговине (у даљем тексту: Канцеларија за ревизију) нису државни службеници и њихов правни статус уређује се другим прописима.
2. Секретари домова Парламентарне скупштине Босне и Херцеговине и секретар Заједничке службе Парламентарне скупштине Босне и Херцеговине нису државни службеници.
3. Лица запослена као савјетници чланова Парламентарне скупштине, чланова Предсједништва, предсједавајућег Савјета министара, министара и замјеника министара, гувернера и вицегувернера Централне банке нису државни службеници.

Члан 4а

Секретари домова и секретар Заједничке службе

На секретаре из члана 4. став 2. примјењују се сљедеће одредбе Закона о државној служби у институцијама власти Босне и Херцеговине, и то: 14., 15.1.ф) и г), 18., 22. ст.1. и 45.

Члан 5

Савјетници

На савјетнике из члана 4. става 3. примјењују се сљедећи чланови: 14. 3. а), 14. 5, 15. 1. ф), 18, 22, осим тач. а), ц) и е), 45. и 46. овог закона.

Члан 6

Дипломатска и конзуларна служба, Државна агенција за истраге и заштиту, гранична служба и Централна банка

1. Овај закон примјењује се на државне службенике дипломатске и конзуларне службе, Државне агенције за истраге и заштиту и граничне службе.
2. Изузев одредби из чл. 1., 2. и 3. овог закона, Савјет министара може одлуком, уз претходно прибављено мишљење Агенције за државну службу (у даљем тексту: Агенција), утврдити да се у односу на поједине одредбе овог закона другачије регулишу питања везана за дипломатско-конзуларну службу.
3. Овај закон не примјењује се на лица запослена у Централној банци БиХ.
4. Овај закон се не примјењује на полицијске службенике дефинисане Законом о полицијским службеницима Босне и Херцеговине.
5. Овај закон не примјењује се на лица запослена у Канцеларији омбудсмана за људска права Босне и Херцеговине.

ПОГЛАВЉЕ II

РАДНА МЈЕСТА У ДРЖАВНОЈ СЛУЖБИ

Члан 7

Радна мјеста у државној служби

1. Државни службеник поставља се на једно од сљедећих радних мјеста:
 - а) руководећи државни службеници:
 - 1) секретар и секретар са посебним задатком;
 - 2) помоћник министра, помоћник директора и главни инспектор.
 - б) Остали државни службеници:
 - 1) шеф унутрашње организационе јединице;
 - 2) инспектор;
 - 3) стручни савјетник;
 - 4) виши стручни сарадник;
 - 5) стручни сарадник.
2. Категорије у оквиру радних мјеста из става 1. утврђује одлуком Савјет министара.

Члан 8

Секретар и секретар са посебним задатком

1. Секретар обавља послове руководног карактера и координира рад сектора. Одговоран је за кориштење финансијских, материјалних и људских потенцијала додијељених одређеној институцији. Секретар за свој рад и управљање одговара руководиоцу институције из члана 4.1.

2. Секретар са посебним задатком обавља послове руководног карактера и одговоран је за обављање посебних задатака утврђених одлуком Савјета министара или другим прописима. На секретара са посебним задатком примјењују се исти услови као и за секретара, осим ако овим законом није другачије утврђено. Секретар са посебним задатком за свој рад и управљање одговара Савјету министара.

Члан 9

Помоћник министра, помоћник директора и главни инспектор

1. Помоћник министра обавља послове руководног карактера унутар основне организационе јединице, односно сектора и одговоран је за кориштење финансијских, материјалних и људских потенцијала додијељених основној организационој јединици.

2. Помоћник директора руководи одређеним подручјем рада или одређеном организационом јединицом и врши друге послове из одређене области које му одреди директор.

3. Главни инспектор непосредно организује и руководи радом инспектората у одређеној области инспекцијског надзора.

4. За свој рад и управљање, помоћник министра, помоћник директора и главни инспектор одговара руководиоцу институције.

Члан 10

Шеф унутрашње организационе јединице

1. Шеф унутрашње организационе јединице обавља сложеније послове и одговоран је за кориштење финансијских, материјалних и људских потенцијала додијељених унутрашњој организационој јединици.

2. Шеф унутрашње организационе јединице за свој рад и управљање одговара помоћнику министра, односно секретару уколико у датој институцији нема помоћника министра.

Члан 10а

Инспектор

1. Инспектор је државни службеник са посебним овлашћењима који обавља послове инспекцијског надзора над примјеном закона и других прописа донесених на основу закона у одређеној области инспекцијског надзора.

2. Инспектор је независан и самосталан у свом раду у границама овлашћења утврђених законом.

3. Инспектор подноси извјештај главном инспектору.

Члан 11

Стручни савјетник

1. Стручни савјетник је државни службеник чија дужност подразумијева одговорност, висок степен стручности и независности у одређеним областима рада у оквиру организационе јединице.

2. Стручни савјетник подноси извјештај руководиоцу организационе јединице.

Члан 12

Виши стручни сарадник

1. Виши стручни сарадник обавља одговорне послове у одређеној организационој јединици.

2. Виши стручни сарадник подноси извјештај руководиоцу организационе јединице.

Члан 13

Стручни сарадник

1. Стручни сарадник је специјализован за одређену област рада.

2. Стручни сарадник подноси извјештај руководиоцу организационе јединице.

ПОГЛАВЉЕ III

ДУЖНОСТИ И ПРАВА ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА

Члан 14

Дужности државног службеника

1. Државни службеник извршава задатаке предвиђене описом радног мјеста као и друге послове и задатке које му додијели претпостављени, а који су у вези са радним мјестом и примјењује и обезбјеђује поштивање уставно-правног поретка и закона у Босни и Херцеговини.

2. Уколико државни службеник прими наредбу за коју се претпоставља да је незаконита, поступа на сљедећи начин:

а) скреће пажњу издаваоцу наредбе на њену незаконитост;

б) ако издавалац наредбе понови наредбу, државни службеник затражиће писмену потврду у којој се наводи идентитет издаваоца наредбе и њен прецизан садржај;

ц) ако је наредба потврђена, државни службеник обавјештава о наредби непосредно надређеног издаваоцу наредбе и принуђен је да је изврши, осим ако наредба не представља кривично дјело. У том случају, државни службеник одбија да је изврши и пријављује случај надлежном органу.

3. Државни службеник је непристрасан, те нарочито:

а) избјегава активности или пропусте у вршењу своје професионалне дужности који крше или су неспојиви са дужностима утврђеним овим законом и суздржава се од јавног испољавања својих политичких увјерења;

б) не тражи и не прихвата за себе или своје сроднике било какву добит, бенефицију, накнаду у новцу, услугама и слично, осим оних дозвољених овим законом.

4. Државни службеник се у вршењу својих дужности руководи општим интересом, те нарочито:

а) служи и помаже јавности;

б) пружа јавности, заинтересованим странама и јавним институцијама информације затражене у складу са законом.

5. Државни службеник је дужан да се понаша и поступа у складу са Кодексом за државне службенике, који усваја Савјет министара, на предлог Агенције.

6. Државни службеник испуњава и друге дужности утврђене овим законом.

Члан 15

Права државног службеника

1. Државни службеник има право:

а) на стални радни однос до стицања услова за пензију, осим ако овим законом није другачије утврђено;

б) на одсуство утврђено законом, као и на наставак рада на истом или сличном радном мјесту по истеку одсуства;

ц) да буде награђен на основу задатака и резултата рада како је утврђено у Поглављу V овог закона;

д) на плату и накнаду на начин утврђен посебним законом;

е) на подршку и помоћ у стручном образовању и професионалном усавршавању у циљу напредовања у каријери, путем обуке и на друге начине;

ф) на заштиту свог физичког и моралног интегритета од стране државе током обављања службених дужности;

г) да се надређени према њему односе поштујући његово људско достојанство;

х) да оснује или се учлани, али не и да буде обавезан да се учлани, у синдикат или професионално удружење у складу са законом;

и) да штрајкује у складу са законом.

2. Државни службеник има право на поштен и праведан третман у свим аспектима кадровске политике, без обзира на националност, социјално поријекло, ентитетско држављанство, пребивалиште, религију, политичка и друга увјерења, пол, расу, рођење, брачни статус, старосну доб, имовинско стање, хендикепираност или други статус.

3. Савјет министара доноси пропис којим регулише услове и начин заштите физичког и моралног интегритета државног службеника у вршењу дужности, укључујући и прописивање прекршаја у случају повреде овог прописа.

Члан 16

Нespoјивости са дужностима државног службеника

1. Државни службеник не смије обављати функцију, активност или бити на положају који доводи до сукоба интереса са његовим службеним дужностима, а нарочито:

а) државни службеник не смије обављати додатну активност за коју се плаћа накнада, осим у случају када је то одобрио министар или руководилац институције. Подзаконски акти прописују случајеве у којима се може дати овакво одобрење;

б) државни службеник који је разријешен дужности у року од двије године од дана разрјешења са дужности не може се запослити код послодавца којем је био редовни претпостављени, односно не може се запослити у предузећу над чијим радом је проводио редован надзор. Он такођер не смије примати било какву накнаду од тог послодавца или предузећа у року од двије године од дана разрјешења са дужности;

ц) са изузетком руководећих државних службеника, сматраће се да је државни службеник на одсуству из државне службе од тренутка када је потврђена његова кандидатура за јавну функцију на коју се бира директно или индиректно, или од тренутка када је именован на положај у било којем законодавном или извршном органу на било којем нивоу власти у Босни и Херцеговини. У том случају, руководећи државни службеник подноси оставку на мјесто у државној служби;

д) државни службеник из члана 16. став 1. тачка ц), с изузетком руководећих државних службеника, враћа се на исто или слично радно мјесто најкасније у року од мјесец дана од наступања сљедећих случајева: неуспјеха на изборима, завршетка мандата и престанка функције у законодавном или извршном органу на било којем нивоу власти у Босни и Херцеговини;

е) државни службеник не може бити члан управних и других одбора политичких партија и не смије слиједити инструкције политичких партија.

2. У складу са овим законом, приликом постављења на мјесто државног службеника, државни службеник предочиће све информације о имовини коју има на располагању он или чланови његове уже породице као и о дјелатностима и функцијама које обављају државни службеник и чланови његове уже породице.

3. Сви подаци чувају се у евиденцији Регистра државне службе у складу са прописима о заштити података који су на снази у Босни и Херцеговини.

Члан 17

Секретар са посебним задатком

Секретар са посебним задатком, који је претходно имао статус државног службеника, враћа се на исто или слично радно мјесто ако би изгубио свој посебни задатак у сљедећим случајевима:

- а) неправилног постављења;
- б) незадовољавајућег пробног рада;
- ц) завршетка посебног задатка;
- д) добровољне оставке са положаја.

Члан 18

Права и обавезе секретара домова, секретара Заједничке службе и савјетника

1. Секретару домова, секретару Заједничке службе и савјетнику се не гарантује сигурност уживања положаја:

- а) секретар домова, секретар Заједничке службе и савјетник могу бити разријешени дужности у било које вријеме од органа који су их именовали, на приједлог овлашћеног предлагача;
- б) мандат секретара домова и секретара Заједничке службе не може бити дужи од мандата сазива Парламентарне скупштине Босне и Херцеговине, с тим што иста лица могу бити поновно биране на исту дужност, а њихова права и обавезе се уређују актом о организацији Секретаријата Парламентарне скупштине Босне и Херцеговине.
- ц) мандат савјетника не може бити дужи од мандата лица које савјетује;
- д) именовање секретара домова, секретара Заједничке службе и савјетника не може се преиначити у положај државног службеника са сигурношћу уживања положаја.

2. Уколико државни службеник, са изузетком руководећих државних службеника, буде именован на положај секретара домова, секретара Заједничке службе и савјетника, сматраће се да је на одсуству од тренутка када је именован. У том случају, руководећи државни службеник подноси оставку на мјесто у државној служби.

3. Државни службеник из члана 18. став 2., са изузетком руководећих државних службеника, враћа се на исто или слично радно мјесто најкасније у року од мјесец дана од када престаје његово именовање.

4. Секретар домова, секретар Заједничке службе и савјетник дају оставку од тренутка када је потврђена њихова кандидатура за изборни положај или од тренутка када су именовани на положај у било којем законодавном или извршном органу на било којем нивоу власти у Босни и Херцеговини.

5. Подзаконски акти одређују специфичне случајеве неспојивости са радним мјестом секретара домова, секретара Заједничке службе и савјетника.

ПОГЛАВЉЕ IV

УПРАЖЊЕНА РАДНА МЈЕСТА, ПРЕМЈЕШТАЈ, ЗАПОШЉАВАЊЕ, ОЦЈЕНА РАДА, УНАПРЕЂЕЊЕ

Члан 19

Упражњена мјеста

1. Ако у институцији постоји упражњено мјесто које се не може попунити интерним премјештајем државног службеника запосленог на сличном радном мјесту у институцији, институција у складу са актом из члана 32. став 4. овог закона прво може интерно огласити то мјесто.

2. Уколико овакав интерни премјештај није могућ, Агенција, у складу са чланом 32. став 4. или чланом 33. овог закона, покушава попунити упражњено радно мјесто екстерним премјештајем државног службеника који је на сличном положају у другој институцији.

3. Уколико овакав екстерни премјештај није могућ, упражњено мјесто оглашава се путем јавног конкурса, који се проводи у складу са овим законом.

4. Изузетно од ставова 1, 2. и 3. овог члана, у случају када је основана нова институција Босне и Херцеговине по основу преноса надлежности са ентитета на Босну и Херцеговину или када Босна и Херцеговина, у складу са Уставом, преузме одређене надлежности, упражњено мјесто се може попунити путем интерног или екстерног премјештаја државног службеника из одговарајућег органа државне службе/управе ентитета у ту институцију Босне и Херцеговине или путем јавног конкурса, у складу са чланом 32а. овог закона.

Члан 20

Интерно оглашавање

1. Агенција оглашава упражњено мјесто.
2. Интерни оглас објављује се најмање осам (8) дана прије крајњег рока за пријаве у институцији у којој се упражњено мјесто појавило.
3. Интерни оглас садржи:
 - а) опис упражњеног радног мјеста;
 - б) опис врсте конкурса;
 - ц) попис најважнијих области конкурса;
 - д) списак потребних документа, рок и мјесто њиховог подношења;
 - е) Посебне академске и професионалне услове за радно мјесто које се попуњава;
 - ф) друге услове који се могу сматрати примјереним за одговарајуће радно мјесто.

Члан 21

Јавно оглашавање

1. Агенција оглашава упражњено мјесто.
2. Јавни оглас или сажетак јавног огласа објављује се у три домаћа средства јавног информисања која су доступна на цијелој територији Босне и Херцеговине а на званичној интернет страници институције која расписује јавни оглас и Агенције интегрални текст јавног огласа.
3. Осим информација које институција која расписује конкурс сматра неопходним, сажетак јавног огласа обавезно садржи информацију о томе на којој веб-страници се налази интегрални текст јавног конкурса.
4. У тексту јавног огласа назначава се крајњи рок пријаве, који не може бити краћи од 21 дана од дана упућивања текста огласа институцији.
5. Институција је обавезна да објави оглас или сажетак јавног огласа у дневним листовима у року не дужем од седам дана од дана пријема текста огласа од Агенције.
6. Јавни оглас садржи опште услове за постављење државног службеника те услове наведене у члану 20. став 3. овог закона.

Члан 21а

Поништење огласа

Објављени оглас Агенција може поништити на образложен захтјев институције најкасније до достављања резултата изборног процеса, односно листе успјешних

кандидата Агенцији, при чему се иста радна мјеста не могу поново оглашавати у периоду од једне године од дана објављивања огласа.

Члан 22

Општи услови за постављење државног службеника

1. Да би било постављено на мјесто државног службеника, лице мора да испуњава сљедеће опште услове:

д) да је држављанин Босне и Херцеговине;

б) да је старије од 18 година;

ц) да има универзитетску диплому и друге образовне или академске квалификације најмање VII степена стручне спреме, односно високо образовање првог, другог или трећег циклуса болоњског система студирања, што се утврђује прописом којим се регулишу послови основних дјелатности и помоћно - технички послови и услови за њихово обављање у органима управе институција Босне и Херцеговине;

д) да је здравствено способно за вршење одређених послова предвиђених овим положајем;

е) да није навршило законски прописану старосну границу за пензионисање, односно да није остварило право на личну пензију по било којем основу;

ф) да није отпуштено из државне службе као резултат дисциплинске мјере на било којем нивоу власти у Босни и Херцеговини, одбијања полагања заклетве, самовољног напуштања државне службе или давања неистинитих и нетачних података приликом пријема у државну службу у року од три године прије дана објављивања упражњеног радног мјеста";

г) да се против њега не води кривични поступак;

х) да није обухваћено одредбом члана IX.1 Устава Босне и Херцеговине.

2. Изузетно од услова утврђених у ставу 1. овог члана, државни службеници раније постављени на радно мјесто стручног сарадника, у периоду не дужем од четири године од ступања на снагу овог закона, могу бити лица са завршеном вишом стручном спремом (VI степен).

Члан 23

Недискриминација

Приликом организовања јавног конкурса Агенција обезбјеђује да се код избора државног службеника неће вршити дискриминација, у складу са чланом 15.2 овог закона.

Члан 24

Комисије за избор

1. Агенција именује посебне комисије за избор које су неовисне и непристрасне у спровођењу јавног конкурса.
2. На начин утврђен подзаконским актима, комисију за избор чини пет чланова, од којих су два члана државни службеници из институције на коју се јавни конкурс односи и који имају академско и професионално искуство у областима обухваћеним процесом јавног конкурса, док се остала три члана именују са листе експерата коју утврди Агенција.
3. Комисије за избор бирају предсједавајућег међу својим члановима и усвајају пословник о раду већином гласова свих чланова.
4. Чланови комисије имају право на накнаду за свој рад коју утврђује и исплаћује Агенција.
5. Приликом именовања посебних комисија за избор, Агенција води рачуна о равноправној заступљености полова.
6. Када институција нема на располагању једног или оба државна службеника из става 2. овог члана, у комисију за избор секретара са посебним задатком који руководи самосталном управном организацијом институција уз сагласност Агенције предлаже руководећег државног службеника из других институција.

Члан 25

Оставка и изузеће чланова комисије за избор

1. Уколико постоји сукоб интереса који се односи на члана комисије за избор, тај члан даје оставку на чланство у комисији.
2. У случају оставке члана комисије за избор, услед сукоба интереса или неког другог оправданог разлога који се мора образложити, Агенција је дужна да најкасније у року од седам дана именује новог члана комисије за избор. У случају именовања новог члана комисије за избор из институције на коју се јавни конкурс односи, а институција не може обезбиједити новог члана који има академско и професионално искуство у областима обухваћеним процесом јавног конкурса, Агенција именује новог члана са листе експерата.
3. Сваки пријављени кандидат може да тражи и да добије од Агенције имена чланова комисије за избор.
4. Сваки пријављени кандидат има право да најкасније до момента приступања стручном испиту поднесе захтјев за изузеће било којег члана или комисије за избор, Одбору државне службе за жалбе (у даљњем тексту: Одбор), из разлога:
 - а) утврђених у члану 16. овог закона;
 - б) очигледног ризика од предрасуда и пристрасности;

ц) недостатка адекватног стручног знања и искуства.

5. Одбор је дужан да по захтјеву за изузеће одлучи у року од осам дана од дана пријема захтјева.

6. Процес запошљавања неће се обуставити током испитивања навода за изузеће члана комисије за избор. У случају да Одбор или надлежни суд то затраже, цјелокупни процес пријема кандидата биће проглашен неважећим. У том случају, Агенција поново организује поступак јавног конкурса у складу са овим законом.

Члан 26

Јавни конкурс

1. Агенција утврђује карактер и садржај јавног конкурса.

2. Јавни конкурс садржи:

а) јавни испит;

б) стручни испит.

3. Савјет министара, на приједлог Агенције, подзаконским актом утврђује начин и програм полагања испита.

Члан 27

Изборни процес

1. Комисија за избор провјерава и бира кандидате на основу професионалних способности процијењених путем јавног конкурса који је идентичан за све кандидате који се пријављују за исто радно мјесто.

2. Подзаконски акти одређују систем додјеле бодова за сваког кандидата у складу са чл. 26. и 64. овог закона.

3. Агенција објављује резултате јавног конкурса и писмено обавјештава све кандидате о резултатима које су постигли, у складу са овим законом.

Члан 28

Постављење државног службеника

1. Државног службеника поставља Агенција у складу са резултатом који је кандидат постигао у изборном процесу.

2. Руководиоце државне службенике именује надлежна институција, по претходно прибављеном мишљењу Агенције, са листе успјешних кандидата који су прошли јавни конкурс.

3. Уколико се не изврши именовање из става 2. овог члана у року од 30 дана од дана пријема мишљења Агенције и листе успјешних кандидата, ако посебним

прописом није одређен краћи рок, Агенција ће по службеној дужности именовати најуспјешнијег кандидата, у року од три дана.

4. Агенција је дужна да у року од пет дана прије истека рока за именовање најуспјешнијег кандидата од стране надлежне институције из става 2. овог члана упозори орган за именовање о протеку рока за именовање.

5. Резервна листа успјешних кандидата чува се до истека пробног рада постављеног државног службеника.

6. Постављење се врши управним актом објављеним у "Службеном гласнику БиХ".

Прије преузимања дужности, постављени државни службеник прима писмени опис свог радног мјеста и опис услова службе.

7. Акт о постављењу садржи:

- а) име и презиме државног службеника;
- б) назив институције у којој је државни службеник постављен;
- ц) назив радног мјеста и платни разред.

8. Постављени државни службеник преузима дужност полагањем заклетве вјерности. Текст заклетве утврђује Агенција. Потписани текст заклетве је саставни дио персоналног досјеа државног службеника.

9. Ако постављени државни службеник неоправдано не преузме дужност, орган који је извршио постављење поништиће рјешење о постављењу, у року од 15 дана од дана предвиђеног за преузимања дужности. У том случају то лице се суспендује од учешћа на јавним конкурсима за запошљавање државних службеника у институцијама у периоду од двије године од правоснажности акта о поништењу.

Члан 28а

Запошљавање на одређено вријеме

1. Ако у институцији постоји упражњено радно мјесто државног службеника које је у складу с потребама рада неопходно хитно попунити, а интерна попуна радног мјеста није могућа, институција може то радно мјесто попунити запошљавањем лица у складу са Законом о раду у институцијама Босне и Херцеговине у статусу запосленика.

2. Радни однос на одређено вријеме може трајати најдуже девет мјесеци, осим у случају боловања или породилског одсуства државног службеника, али не дуже од двије године.

3. Институција је обавезна да затражи од Агенције сагласност за попуну радног мјеста у складу са ставом 1. овог члана, а Агенција је дужна да достави одговор најкасније у року од осам дана од дана пријема захтјева.

4. Одредбе овог члана не односе се на руководеће државне службенике.

Члан 29

Пробни период

1. Након преузимања дужности, државни службеник пролази период пробног рада. Период пробног рада државног службеника обухвата период увођења у посао и период обављања дужности и укупно траје дванаест мјесеци, осим ако овим законом није другачије утврђено.

2. Непосредно надређени државни службеник одређује се као супервизор одговоран за давање оцјене рада на крају пробног периода. Оцјењивање пробног рада секретара и помоћника министра врше министар и замјеници министра.

3. Уколико је оцјена рада:

а) задовољавајућа, институција потврђује постављење државног службеника;

б) незадовољавајућа, институција разрјешава дужности државног службеника, којем престаје радни однос без права на отпремнину. Државни службеник има право да у року од осам дана од дана пријема рјешења о разрјешењу поднесе жалбу Одбору.

4. Изузетно од става 3. овог члана, руководилац институције, на образложен захтјев државног службеника, може продужити пробни рад за још шест мјесеци.

5. Уколико је државни службеник разријешен дужности у складу са ставом 3. б) овог члана или из било ког другог законског разлога, слједећи успјешни кандидат са резервне листе из члана 28. став 3. овог закона поставља се на упражњено радно мјесто државног службеника.

6. Пробном раду не подлијеже лице које је у тренутку постављења било државни службеник институције, осим државног службеника из члана 7. става 1. тачке а) овог закона.

Члан 30

Оцјена рада

1. Оцјена рада државног службеника подразумијева надзор и оцјену његовог вршења дужности утврђених радним мјестом за вријеме трајања службе. Државни службеник равноправно сарађује током датог периода са њему директно надређеним.

2. Оцјену рада руководећих државних службеника утврђује руководилац Институције.

3. Оцјену рада секретара и помоћника министра у Савјету министара утврђује министар и замјеник министра.
4. Оцјену рада секретара на посебном задатку у Савјету министара утврђује Савјет министара на приједлог посебне комисије коју Савјет министара именује у складу са прописом о оцјењивању државних службеника.
5. Директно надређени оцјењује рад свих државних службеника једном годишње (редовна оцјена), односно најмање шест мјесеци након негативне оцјене рада (ванредна оцјена) уз потврду руководиоца институције, а ако институција има само руководиоца, онда он доноси оцјену.
6. У случају да државни службеник због боловања, породилског или родитељског одсуства није радио више од шест мјесеци те због тога не може да буде оцијењен, у обзир ће се узети његови резултати рада које је остварио у периоду за претходну годину прије његовог одласка на оправдано одсуство са посла.
7. Оцјена рада заснива се на резултатима постигнутим у реализацији послова предвиђених описом радног мјеста и циљевима које за дати период утврди директно надређени.
8. Резултати оцјене рада узимају се у обзир приликом унапређења и интерних премјештаја. Сви државни службеници:
 - а) имају несметан приступ оцјенама свог рада које се налазе у персоналном досјеу, у складу са чланом 60. став 2. овог закона;
 - б) имају могућност да у одговарајућем временском року приложе писмене информације уз оцјену свога рада и имају могућност преиспитивања свог предмета од Одбора у складу са чланом 63. овог закона.
9. Уколико је оцјена рада негативна, државни службеник, у циљу побољшања ситуације, пролази кроз посебан програм који уз консултације с њим одреди његов директно надређени.
10. Уколико су двије узастопне оцјене рада негативне, Агенција, по прибављеном мишљењу надлежне институције из члана 7.1.б) овог закона, разрјешава дужности државног службеника. Уколико су двије узастопне оцјене рада негативне за руководеће државне службенике из члана 7. 1.а) овог закона, надлежна институција их разрјешава по прибављеном мишљењу Агенције. Државни службеник може од Одбора тражити преиспитивање разрјешења у складу са чланом 63. овог закона.

Члан 31

Унапређење

1. Унапређење државног службеника на више радно мјесто из члана 7. став 1. овог закона у истој или другој институцији Босне и Херцеговине обавља се путем интерног или јавног конкурса.

2. Унапређење државног службеника у вишу категорију из члана 7. став 2. овог закона односно виши унутрашњи платни разред заснива се на позитивној оцјени рада и о њему одлучује институција у складу са прописима о платама и накнадама запослених у институцијама Босне и Херцеговине.

Члан 32

Интерни и екстерни премјештаји

1. Интерни премјештај државног службеника на слично радно мјесто, у складу са потребама службе, врши руководилац институције.

2. Екстерни премјештај државног службеника на слично радно мјесто у другој институцији, у складу са потребама рада, на предлог односно сагласност руководиоца институција, врши Агенција.

3. Агенција правилником прописује услове и начин обављања интерних конкурса, интерних и екстерних премјештаја државних службеника, уз претходно прибављену сагласност Савјета министара.

Члан 32а

Пријем државног службеника у случају када је основана нова институција по основу преноса или преузимања надлежности

1. Под околностима из члана 19. став 4. овог закона, институција Босне и Херцеговине ће одлучити да ли ће се радно мјесто попунити путем интерног или екстерног премјештаја државног службеника или путем јавног конкурса. Институција Босне и Херцеговине може одлучити да проведе било који од ових поступака истовремено или један за другим.

2. Под околностима из члана 19. став 4. овог закона, Агенција за државну службу проводи слиједећи поступак:

а) Изузетно од члана 20. став 2, члана 21. ст. 2, 3. и 4. и чл. 26. и 27. овог закона, Агенција за државну службу одмах оглашава упражњено радно мјесто односно мјеста на својој службеној интернет страници или на било који други начин који институција Босне и Херцеговине у којој је упражњено радно мјесто сматра прикладним, најмање осам (8) дана прије крајњег рока за подношење пријава. Оглас за упражњено радно мјесто садржи податке наведене у ставу 3. члана 20. овог закона, а у случају јавног конкурса, опште услове за постављење државног службеника.

б) Агенција за државну службу именује комисију за избор која проводи поступак избора кандидата за ново радно мјесто односно мјеста у наведеној институцији Босне и Херцеговине.

ц) Комисија за избор именује се у складу са чланом 24. овог закона.

д) Комисија за избор доставља Агенцији за државну службу листу кандидата који испуњавају услове за премјештај или постављење у институцију Босне и Херцеговине.

е) Постављење државног службеника врши се на основу препоруке Комисије за избор и у складу са чланом 28. овог закона. Након тога се изабрани државни службеници постављају у институцију Босне и Херцеговине и на њих се примјењују одредбе овог закона.

3. Ако се поступком екстерног премјештаја проведеном на основу става 2. овог члана не обезбиједи довољан број кандидата за премјештај у институцију Босне и Херцеговине, институција у коју се врши премјештај може одлучити да приступи распоређивању државних службеника умјесто оглашавања радног мјеста путем јавног конкурса. Комисија за избор из тачке ц) става 2. овог члана предлаже руководиоцу одговарајућег органа државне управе Републике Српске или органа државне службе Федерације Босне и Херцеговине листу државних службеника из одговарајућег органа државне службе/управе ентитета за распоређивање у институцију Босне и Херцеговине, у складу са законом ентитета. Приликом предлагања листе Комисија за избор води рачуна о пословима и задацима свих државних службеника из одговарајућег органа државне службе/управе ентитета као и природи надлежности пренесених на Босну и Херцеговину или надлежности које преузима Босна и Херцеговина, у складу са Уставом, које су до тада обављали ентитети.

4. Агенција за државну службу детаљније уређује поступак премјештаја или постављења државних службеника из става 2. овог члана.

5. Да би државни службеник могао бити изабран за премјештај или постављење мора испуњавати услове из чл. 22. и 64. овог закона и додатне услове утврђене Правилником о унутрашњој организацији институције Босне и Херцеговине.

6. Поступак унапређења из члана 31. став 1. овог закона не односи се на премјештај или распоређивање који се проводе на основу овог члана.

Члан 32б

Директно преузимање државних службеника

1. Државни службеник који има тај статус у складу са законима Федерације Босне и Херцеговине или Републике Српске и који испуњава опште услове прописане овим законом и посебне академске и професионалне услове за радно мјесто које

се попуњава, може се без оглашавања, односно конкурса по било којем основу, преузети у институцију Босне и Херцеговине.

2. Државни службеник може се директно преузети искључиво на слично радно мјесто. Агенција правилником прописује која радна мјеста се сматрају сличним, водећи рачуна о одредбама овог закона и ентитетских закона, којима се уређује материја којом се дефинишу статусна питања државних службеника.

3. О директном преузимању државног службеника склапа се споразум између институције БиХ у коју се државни службеник преузима и ентитетског органа државне службе, односно управе из којег се државни службеник преузима, уз претходно прибављену сагласност државног службеника. На споразум дају сагласност Агенција и надлежна агенција ентитета, након што утврде да државни службеник испуњава прописане услове за преузимање.

4. У складу са споразумом и достављеним доказима о испуњавању услова, државног службеника поставља Агенција, а руководећег државног службеника именује надлежна институција, у складу са овим законом.

5. Државни службеник може се, под условима прописаним ст. 1, 2, 3. и 4. овог члана, из институције Босне и Херцеговине преузети у орган државне службе, односно управе ентитета.

6. Одредбе ст. 1, 2, 3, 4. и 5. овог члана на одговарајући начин се примјењују и на Брчко Дистрикт Босне и Херцеговине.

Члан 33

Прекобројност

1. Прекобројност настаје искључиво као посљедица реорганизације или смањења обима послова институције.

2. Агенција проглашава државног службеника прекобројним на приједлог институција.

3. Државни службеник који је проглашен прекобројним, у складу са чланом 19. овог закона, искључиво се распоређује на слично упражњено радно мјесто државног службеника у другој институцији:

а) уколико је ово распоређивање немогуће, државном службенику који је проглашен прекобројним нуди се пријевремено пензионисање у складу са законом;

б) уколико је пријевремено пензионисање немогуће, орган надлежан за постављење разрјешава дужности прекобројног државног службеника који може од Одбора да затражи преиспитивање свог разрјешења у складу са чланом 63. овог закона;

ц) државни службеник који је проглашен прекобројним има право на отпремину те на накнаду за случај незапослености у складу са законом;

д) *(брисано)*

Члан 34

Секретар са посебним задатком

1. Сва радна мјеста секретара са посебним задатком објављују се на јавном конкурс за запошљавање у складу са чланом 21. овог закона.
2. Секретара са посебним задатком именује Савјет министара, односно друга институција, на одређени временски период који није дужи од пет година. Најдужи период постављења на исто радно мјесто је десет година.
3. Посебним задатком утврђују се дужности и циљеви које секретар треба да испуни. Садржај посебног задатка објављује се у "Службеном гласнику БиХ" у исто вријеме кад и постављење секретара са посебним задатком.
4. Реализација циљева дефинисаних његовим мандатом процјењује се кроз годишњу оцјену рада.
5. Чланови 19. ст. 1, 2. и 4, чл. 31, 32, 32а, 32б. и 33. овог закона не односе се на секретара са посебним задатком.

ПОГЛАВЉЕ V

ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

Члан 35*

Критеријуми за утврђивање плата

1. Државни службеник има право на плату која одговара радном мјесту државног службеника.
2. *(брисано)*

Чл. 36-44

(брисано)

ПОГЛАВЉЕ VI

УСЛОВИ РАДА

Члан 45

Прописи о раду и социјалном осигурању

На државног службеника примјењују се Закон о раду у институцијама Босне и Херцеговине и други закони који регулишу права и обавезе из радних односа, осим ако овим законом није другачије утврђено.

Члан 46

Одсуство и годишњи одмор

1. Државни службеник има право на плаћени годишњи одмор у трајању утврђеном актом руководиоца институције од најмање 20 радних дана и на плаћено одсуство од пет радних дана у једној календарској години.
2. Годишњи одмор из става 1. овог члана увећава се по основу радног стажа и другим појединачно одређеним критеријумима, у складу са подзаконским актом.
3. Укупно трајање годишњег одмора не може износити мање од 20, нити више од 30 радних дана.

Члан 47

Неплаћено одсуство и рад са скраћеним радним временом

Подзаконским актом утврђују се услови у складу са којим државни службеник може узети неплаћено одсуство, и када се може дужност државног службеника обављати са скраћеним радним временом.

Члан 48

Секретар са посебним задатком

Секретару са посебним задатком не дозвољава се рад са скраћеним радним временом.

Члан 49

Стручно образовање и усавршавање

1. Државни службеници обавезни су да непрестано раде на свом стручном образовању и усавршавању.
2. Државник службеник има право и обавезу да учествује на савјетовањима и другим облицима образовних активности.
3. О учествовању државних службеника на савјетовањима и другим облицима образовних активности одлучује руководиоца институције, односно особа одређена подзаконским актом, водећи при томе рачуна о подједнаком учешћу свих државних службеника.
4. О учествовању државних службеника на савјетовањима и другим облицима образовних активности које организује Агенција, по претходно прибављеном мишљењу институције, коначну одлуку доноси Агенција, водећи рачуна да се што већем броју државних службеника омогући учествовање.
5. Учествовање државних службеника на савјетовањима и другим облицима образовних активности право је и обавеза сваког државног службеника, које

институција не може онемогућити, осим у оправданим случајевима везаним за тренутне обавезе институције.

6. Планирање, услове, начин и поступак одређивања учешћа државних службеника на савјетовањима и другим облицима њиховог образовања које организује Агенција, као и одређивање посебних кредита за то, утврђује се одлуком Агенције.

ПОГЛАВЉЕ VII

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 50

Престанак радног односа државног службеника

1. Државном службенику престаје радни однос у државној служби у сљедећим случајевима:

а) добровољног иступања из државне службе при чему радни однос државном службенику престаје:

1) у случају споразума са институцијом на дан постигнут у споразуму;

2) у случају једностраног отказа уз отказни рок од 30 дана од дана подношења захтјева;

б) када наврши 65 година живота и најмање 20 година стажа осигурања или када наврши 40 година стажа осигурања независно од година живота;

ц) трајне радне неспособности;

д) губитка држављанства Босне и Херцеговине;

е) стицања држављанства друге државе супротно Уставу Босне и Херцеговине и њеним законима;

ф) прекобројности;

г) истека периода на који је секретар са посебним задатком постављен, у случајевима када секретар на посебном задатку није прије постављења био државни службеник;

х) одбијања полагања заклетве и/или потписивања текста заклетве;

и) незадовољавајућег пробног периода;

ј) двије узастопно негативне оцјене рада;

к) ако је осуђен за кривично дјело због којег се упућује на издржавање казне затвора у трајању дужем од шест мјесеци;

л) на основу изречене дисциплинске мјере престанка радног односа у државној служби;

м) неоправдан изостанак са посла у континуитету дужем од пет радних дана;

н) уколико се утврди да је приликом заснивања радног односа дао неистините податке који су служили као доказ у поступку заснивања радног односа и на основу којих је извршено постављење, или уколико се утврди да је у међувремену престао да испуњава услове прописане овим законом.

2. Државни службеник разријешен дужности у складу са ставом 1. тач. х), л), м) и н) не може бити примљен у државну службу три године од дана разрјешења.

3. Савјет министара посебном одлуком прописује поступак преиспитивања испуњавања услова члана 22. став 1. тачка д) овог закона.

Члан 51

Поступак за престанак радног односа

1. Државног службеника разрјешава Агенција, по прибављеном мишљењу надлежне институције са изузетком члана 50.1.и) овог закона.

2. Руководиоце државне службенике разрјешава орган надлежан за постављење уз прибављено мишљење Агенције, са изузетком члана 50.1.и) овог закона.

3. Државни службеник из ст. 1. и 2. овог члана може тражити од Одбора преиспитивање одлуке о разрјешењу у складу са чланом 63. овог закона.

Члан 52

Накнаде

Државни службеник не остварује право на отпремнину ако изгуби статус државног службеника, осим ако је законом којим се уређује област плата и накнада другачије прописано.

Члан 53

Неправилна постављења

1. Одбор ће укинути одлуку о именовању, односно постављењу државног службеника који је постављен супротно одредбама овог закона.

2. Савјет министара, посебном одлуком, на предлог Агенције, уређује услове и поступак у случају постављења супротно одредбама овог закона.

ПОГЛАВЉЕ VIII

ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА

Члан 54

Дисциплинска одговорност

1. Државни службеник може се сматрати дисциплински одговорним због кршења службених дужности утврђених овим законом, насталих као резултат његове кривице.

2. Повреде службених дужности могу бити:

а) извршење радњи које представљају кривично дјело против службене дужности или друго кривично дјело, односно прекршај, којим се наноси штета угледу државне службе што чини радника неподобним за рад у државној служби;

б) одавање државне, војне и службене тајне, односно повреда прописа о чувању тих тајни;

ц) злоупотребе и прекорачења службених овлаштења;

д) неизвршавање или несавјесно и немарно вршење повјерених послова и задатака;

е) одбијање извршења законитих наређења претпостављеног;

ф) намјерно кршење одредаба овог закона или другог прописа Босне и Херцеговине у вршењу службе или у вези са службом или кршење Кодекса за државне службенике;

г) бављење дјелатностима или радом који је у супротности са интересима државне службе;

х) проузроковање веће материјалне штете намјерно или из крајње непажње;

и) неоправдан изостанак са посла;

ј) кршење правила радне дисциплине у државној служби;

к) неблаговремено и неуредно извршење повјерених послова и задатака у државној служби;

л) непримјерено понашање према грађанима, сарадницима и другим лицима у вршењу државне службе или у вези са службом;

м) дискриминација, те насиље на основу пола или полне оријентације, узнемиравање на основу пола и сексуално узнемиравање, као и сваки други облик дискриминације, у складу са законом.

3. Одговорност за извршење кривичних дјела и прекршаја не искључује дисциплинску одговорност државног службеника, под условом да такво дјело истовремено представља повреду дужности.

4. Одлуком Савјета министара детаљније ће се уредити повреде службених дужности, дисциплинске мјере и дисциплински поступак.

Члан 55

Дисциплински поступак

1. Државни службеници и запосленици институција имају право да, против државног службеника за којег постоји претпоставка да је прекршио члан 54. овог закона, уз дискрецију, поднесу захтјев за дисциплински поступак институцији.
2. Права из става 1. овог члана припадају министру, замјенику министра, другом лицу или колегијалном органу који је државном службенику претпостављени.
3. Приликом примања захтјева за дисциплински поступак против државног службеника, институција:
 - а) издаје, по пријему информације, писмену потврду лицу које је захтјев предало, а истовремено се писмена потврда шаље и Агенцији;
 - б) наконведеног поступка, изриче дисциплинске мјере писмене опомене или писмени укор, а у случају да сматра да повреда дужности од државног службеника заслужује строжију мјеру, предмет ће прослиједити Агенцији, уз претходно прибављено мишљење институције.
4. Поступак за утврђивање дисциплинске одговорности државног службеника за повреде радних дужности спроводи се у складу са начелима кривичног поступка, уколико овим законом није другачије одређено.
5. Против акта о покретању дисциплинског поступка не може се изјавити жалба.
6. Против коначне одлуке о изреченој дисциплинској мјери писмене опомене или писменог укора не може се водити управни спор.

Члан 56

Дисциплинске мјере

У случају да државни службеник учини повреду службене дужности из члана 54. овог закона, изричу се сљедеће дисциплинске мјере:

- а) писмена опомена;
- б) писмени укор;
- ц) смањење плате до 10% у трајању од једног до три мјесеца;
- д) деградирање на нижу категорију у оквиру истог радног мјеста;
- е) суспензија права учешћа на конкурсима у државној служби у институцијама БиХ у периоду од највише двије године;
- ф) смањење плате од 15 до 30% у трајању од три до шест мјесеци;
- г) деградирање на непосредно ниже радно мјесто;

х) престанак радног односа у државној служби.

Члан 57

Кривични поступак

1. У случају да се против државног службеника покрене кривични поступак на основу истих чињеница које су разматране у дисциплинском поступку, сви покренути дисциплински поступци се суспендују, са изузетком члана 58. овог закона, док надлежни суд не донесе правоснажну пресуду у кривичном поступку.

2. Уколико се државни службеник који је окривљен ослободи:

а) враћа се на своје раније радно мјесто и његов персонални досје не смије садржавати информације о кривичном поступку и/или превентивној суспензији у вези с тим поступком;

б) дисциплинске мјере не могу се предузети на основу истих чињеница по којима је државни службеник ослобођен.

3. Уколико се оптужба против државног службеника одбије, дисциплински поступак може се предузети на основу истих чињеница у складу са чланом 54. овог закона.

4. Уколико се државни службеник против којег је покренут кривични поступак прогласи кривим, институција се обавезује чињеницама које је утврдио надлежни суд.

Члан 58

Превентивна суспензија

1. Када се против државног службеника донесе наредба о спровођењу истраге за кривична дјела корупције или кривична дјела против службене и друге одговорне дужности, или се државни службеник налази у притвору, институција у којој је државни службеник запослен одмах га суспендује.

2. Када се покрене поступак у складу са чланом 57. овог закона, институција у којој је државни службеник запослен суспендоваће га у случајевима:

а) ако је против државног службеника покренут кривични поступак за кривично дјело за које се изриче казна затвора у трајању од најмање пет година ;

б) ако је државни службеник затечен у извршењу кривичног дјела за које се изриче казна затвора у трајању од најмање пет година;

ц) ако постоје озбиљни разлози који указују на извршење кривичног дјела.

3. Када се покрене поступак у складу са чланом 55. овог закона, институција у којој је државни службеник запослен суспендоваће га ако:

а) постоји основана сумња да би за вријеме трајања дисциплинског поступка државни службеник могао поново прекршити службене дужности;

б) постоји основана сумња да би државни службеник могао утицати на свједоке;

ц) постоје неки други разлози за које институција оцијени да су основани.

4. За руководеће државне службенике суспензију изриче орган надлежан за постављење.

5. У случају превентивне суспензије:

а) државни службеник који је суспендован прима пуни износ плате до окончања кривичног, односно дисциплинског поступка;

б) дисциплински поступак се суспендује све до доношења правоснажне пресуде надлежног суда.

ПОГЛАВЉЕ IX

УПРАВЉАЊЕ ДРЖАВНОМ СЛУЖБОМ

Члан 59

Смјернице вођења кадровске политике

Надлежна институција утврђује опште смјернице за вођење кадровске политике у тој институцији и доноси подзаконске акте који произилазе из овог закона.

Члан 60

Институције

1. Свака институција оснива јединицу која је задужена за имплементацију одредби овог закона (у даљем тексту: Јединица).

2. Јединица у институцији обезбјеђује управљање особљем институције и води досје за сваког државног службеника, и обезбјеђује да сваки државни службеник који обавља дужности у институцији има несметан приступ свом административном досјеу.

3. Јединица институције усклађује активности институције и сарађује са Агенцијом.

4. По претходном одобрењу руководиоца институције, орган надлежан за постављање подноси Агенцији годишњи извјештај о раду и план рада за наредну годину.

5. У случају формирања нове институције на нивоу Босне и Херцеговине, Савјет министара или друга одређена институција доставља Агенцији операциони план кадровског попуњавања у тој институцији. Агенција је дужна да најкасније 15 дана од дана пријема операционог плана кадровског попуњавања

новоформиране институције објави први јавни конкурс за попуну односне институције.

Члан 61

Омбудсмен

1. Омбудсмен помаже у реализацији и поштивању принципа утврђених у овом закону и у складу са одредбама овог закона, дјелује као посредник у питањима која се односе на статус државног службеника.
2. Сви државни службеници и запосленици институције бирају на мјесто омбудсмена једног државног службеника. Омбудсмен не смије бити члан органа надлежног за постављење у институцији у којој обавља своју дужност. Исто лице може бити постављено за омбудсмена двије или више институције.
3. Избор омбудсмена потврђује орган надлежан за постављење.

Члан 62

Агенција за државну службу

1. Агенција се оснива овим законом као самостална управна организација са својством правног лица.
2. Агенција:
 - а) обезбјеђује:
 - 1) реализацију процеса запошљавања државних службеника на захтјев институција;
 - 2) помаже институцијама у реализовању њихове кадровске политике, организационог развоја, као и при успостављању информационог система управљања људским потенцијалима, при чему и сама води модул запошљавања и модул регистра, с подацима из члана 62а. овог закона;
 - 3) обуку и развој државне службе;
 - б) подноси годишњи извјештај о раду и план рада за наредну годину Савјету министара на одобравање, а објавиће на званичној страници Агенције полугодишњи извјештај о свом раду, а скраћену верзију тога понудити и средствима јавног информисања;
 - ц) спроводи анкете у оквиру институција на захтјев Савјета министара;
 - д) обавља остале послове и задатке утврђене овим законом.
3. Савјет министара именује директора Агенције који се налази на радном мјесту секретара са посебним задатком, а бира се и именује у складу са чланом 34. овог закона, на период од пет година.

4. Одредбе Закона о јавним набавкама Босне и Херцеговине не примјењују се на спровођење процедура из става 2. тачка а) алинеја 3) овог члана.

5. Савјет министара ће, у складу са потребама рада институција, посебном одлуком уредити оснивање органа који ће спроводити обуку државних службеника.

6. Када се примјењује модул информационог система из става 2. овог члана (модул запошљавања), који ће омогућити електронску пријаву кандидата (онлајн пријава), имплементационим актом ће се регулисати начин и поступак подношења такве пријаве, уз електронско прикупљање података и документације потребне за спровођење одговарајућег огласа, односно конкурса.

Члан 62а

Регистар запослених

1. Регистар запослених представља кадровску евиденцију запослених коју води Агенција у сарадњи с институцијама, а који чини један од модула информационог система управљања људским потенцијалима.

2. Регистар запослених служи за управљање кадровима у вези са радним односима, а води се у електронској форми информатичке базе података.

3. У Регистру запослених воде се подаци за државне службенике и запосленике, као и за све друге категорије запослених, осим полицијских службеника, професионалних војних лица и запослених у Обавјештајно-безбједносној агенцији Босне и Херцеговине и запослених у Заводу за извршење кривичних санкција, притвора и других мјера Босне и Херцеговине, за које се примјеном одговарајућег интерфејса може приступити само статистичким подацима.

4. У Регистру запослених воде се подаци о: имену и презимену, јединственом матичном броју, презимену по рођењу, датуму рођења, држављанству, полу, националности, адреси, образовању и стручном усавршавању, вјештинама, постављењима, разрјешењима, стажу и искуству, платама и накнадама, оцјенама рада, дисциплинским мјерама и кривичним пресудама, а који су значајни за управљање људским потенцијалима.

5. Лични подаци који се воде у Регистру запослених, осим имена и презимена, нису јавни.

6. Поред података из става 4. овог члана, Регистар запослених садржи и све потребне податке о институцијама.

7. Савјет министара, на приједлог Агенције, детаљније регулише успостављање и вођење Регистра запослених.

8. Регистар запослених биће успостављен најкасније у року од двије године од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 63

Одбор државне службе за жалбе

1. Одбор државне службе за жалбе је, у складу са овим законом и његовим подзаконским актима, одговоран за разматрање свих коначних одлука, предузетих или пропуштених радњи институције и/или Агенције укључујући и институције из члана 4. став 1. овог закона, а које се односе на статус државних службеника и то на захтјев:

- а) државног службеника на којег се спорна одлука, предузета или пропуштена радња односи, ако државни службеник има јасно определијељен правни интерес;
- б) институције гдје службеник обавља своју дужност;
- ц) Агенције.

2. Одбор:

- а) саслушава подносиоца жалбе, уколико је то примјерено ситуацији;
- б) позива свједоке и експерте када се то сматра неопходним;
- ц) тражи и добива све релевантне информације од надлежних органа;
- д) усваја пословник који се објављује у "Службеном гласнику БиХ".

3. Одлуке Одбора морају бити донесене на законским основама и правилно и потпуно утврђеном чињеничном стању. Одлуке Одбора су:

- а) коначне, а судски се преиспитују у складу са Законом о управним споровима Босне и Херцеговине;
- б) доставиће се подносиоцу у року од осам дана од дана доношења.

4. Савјет министара оснива Одбор који се састоји од три члана.

а) Јавни конкурс за попуњавање слободних радних мјеста у Одбору оглашава се на службеној интернет страници Агенције и у најмање три дневна листа која се дистрибуирају на цијелој територији Босне и Херцеговине, најмање 15 дана прије рока за предају молби. Оглас садржи исте услове који су наведени у чл. 20.3 и 22. овог закона.

б) Независна комисија за избор кандидата, коју именује Савјет министара, бира чланове Одбора, на основу њиховог радног искуства и испољене способности да обављају дужност у Одбору. Чланови 24.2, 24.3. и 25.1 овог закона односе се и на комисију за избор кандидата и на поступак избора;

ц) Савјет министара именује чланове Одбора на рок од четири године са могућношћу поновног избора без јавног конкурса на исти мандатни период.

д) Члан Одбора је:

- 1) независан и непристрасан;
- 2) није на јавној функцији на коју је изабран директно или индиректно, односно није именован на радно мјесто у било којем законодавном или извршном органу на било којем нивоу власти у Босни и Херцеговини;
- 3) повлачи се са дужности прије истека мандата само на иницијативу Савјета министара, која је покренута услед изузетних околности и консензусом осталих чланова Одбора;

е) *(брисано)*

5. Изузетно, по одредбама овог закона и његовим подзаконским актима, рок за изјављивање жалбе за све акте је осам дана, а рок за подношење тужбе суду је 15 дана.

6. Жалба Одбору против аката о постављењу, именовању, премјештају или разрјешењу државног службеника не одгађа њихово извршење.

7. Против коначних одлука Одбора, које се односе на поступак јавног конкурса или у вези са поступком јавног конкурса, може се ради заштите права пријављених кандидата водити управни спор.

ПОГЛАВЉЕ IXa

КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 63a

Казне за прекршаје

1. Новчаном казном у износу од 20.000,00 до 50.000,00 KM казниће се за прекршај правно лице - послодавац или фирма која у року од двије године од дана разрјешења дужности државног службеника запосли или исплати било какву накнаду државном службенику који је над истим послодавцем или фирмом спроводио редован надзор (члан 16. став 1. тачка б)).
2. Новчаном казном у износу од 2000,00 до 5000,00 KM казниће се за прекршај физичко лице у правном лицу као и физичко лице - самостални привредник (занатлија) за прекршај из става 1. овог члана (члан 16. став 1. тачка б)).
3. Новчаном казном у износу од 2000,00 до 5000,00 KM казниће се за прекршај лице које се у року од двије године од дана разрјешења дужности државног службеника запосли или прими било какву накнаду од послодавца или фирме над чијим радом је спроводио редован надзор (члан 16. став 1. тачка б)).
4. Новчаном казном у износу од 2000,00 до 5000,00 KM казниће се за прекршај руководећи државни службеник који не поднесе оставку на радно мјесто у државној служби након што је потврђена његова кандидатура за јавну функцију на коју се бира директно или индиректно, или након што је именован на положај

у било којем законодавном или извршном органу на било којем нивоу власти у Босни и Херцеговини (члан 16. став 1. тачка ц), или на функцију из члана 18. став 2, као и лица из члана 18. став 4. која не поднесу оставку.

5. Новчаном казном у износу од 2000,00 до 5000,00 КМ казниће се за прекршај државни службеник који је члан управних и других одбора политичке партије или ако слиједи инструкције политичких партија (члан 16. став 1. тачка е)).

6. Новчаном казном у износу од 2000,00 до 5000,00 КМ казниће се за прекршај одговорно лице у институцији које не изврши или одбије да изврши одлуку Одбора (члан 63).

7. Новчаном казном у износу од 1000,00 до 2000,00 КМ казниће се за прекршај државни службеник који:

а) обавља додатну активност за коју се плаћа накнада супротно подзаконским актима и коју није одобрио руководилац институције (члан 16. став 1. тачка а));

б) приликом постављења не предочи све информације о имовини којом располаже он или чланови његове уже породице или о дјелатности и функцијама које обавља он или члан његове уже породице (члан 16. став 2).

8. Новчаном казном у износу од 200,00 до 800,00 КМ казниће се за прекршај државни службеник који:

а) јавно испољава своја политичка увјерења (члан 14. став 3);

б) изврши дискриминацију, односно насиље на основу пола или полне оријентације, узнемиравање на основу пола и сексуално узнемиравање, као и сваки други облик дискриминације у складу са законом (члан 54. став 2. тачка м)).

9. Новчаном казном у износу од 200,00 до 800,00 КМ казниће се за прекршај одговорно лице у институцији које:

а) поништи оглас без образложеног захтјева или покуша исто радно мјесто поново огласити прије истека рока од једне године од дана поништења (члан 28. став 8);

б) мимо процедура прописаних законом или подзаконским актом запошљава државног службеника или га унапређује (члан 31);

ц) без оправданог разлога не разријеши државног службеника у законском року (члан 51);

д) не оснује или не обезбиједи несметан рад јединице за спровођење овог закона (члан 60);

е) не изврши или одбије да изврши коначну одлуку Агенције донесену по одредбама овог закона.

10. Новчаном казном у износу од 150,00 до 500,00 КМ казниће се за прекршај одговорно лице у институцији које:

а) и поред упозорења државног службеника потврди наредбу за коју се утврди да је очигледно незаконита (члан 14. став 2);

б) у комисију за избор, у име институције, предложи лице које нема статус државног службеника (члан 24. став 2);

ц) противно закону запосли приправника у државну службу (члан 28.а);

д) не оцјењује државног службеника или који не обезбјеђује да се државни службеници уредно и благовремено оцјењују (чл. 29, 30. и 64);

е) без оправданих разлога или противно одлуци Агенције онемогућава државног службеника у стручном образовању и усавршавању (члан 49).

Члан 63б

Одговорно лице

Одговорним лицем у институцији, односно органу управе, сматраће се руководилац органа управе, као и друго службено лице у тим институцијама и органима, које је овлашћено и задужено за непосредно извршавање одређених послова, а није их извршило или је извршило радњу противно прописаној обавези.

ПОГЛАВЉЕ X

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 64

Постојећи радници

1. Законски статус радника у постојећим институцијама остаје исти даном ступања на снагу овог закона, све док Агенција за њихова радна мјеста не обави комплетан поступак ревизије у складу са овим чланом.

2. Агенција доноси рјешење о престанку радног односа радника из става 1. овог члана који су запослени противно одредбама Закона о државној управи или не испуњавају услове из члана 22. овог закона. За упражњена радна мјеста организује се јавни конкурс. Рјешење о престанку радног односа ступа на снагу након окончања комплетног поступка јавног конкурса у складу са овим законом.

3. Искуство кандидата који је претходно био на радном мјесту на које се односи јавни конкурс може бити узето у обзир за вријеме процеса јавног конкурса.

4. Радници из става 1. овог члана који су запослени у складу са Законом о државној управи који је био на снази у моменту постављања и који испуњавају услове из члана 22. овог закона, а којима Агенција потврди законитост њиховог

запошљавања, пролазе кроз поступак оцјењивања у трајању од 12 мјесеци. Поступак оцјењивања прописује Агенција за државну службу узимајући у обзир одредбе члана 30. овог закона.

5. Институција у којој је државни службеник запослен потврђује постављење оних радника који су успјешно прошли поступак оцјењивања, а отпушта оне који нису успјешно прошли поступак оцјењивања или нису испунили услов стручне спреме из члана 22. став 1. у року који је прописан ставом 2. истог члана. За упражњена мјеста организује се јавни конкурс.

Члан 65

Накнада

1. Радник којем, у смислу члана 64. овог закона, престане радни однос, има право на отпремнину у висини просјечне мјесечне плате исплаћене у институцији у мјесецу који претходио мјесецу у којем ступи на снагу овај закон.

2. Отпремнина из става 1. овог члана исплаћује се раднику за укупан радни стаж осигурања, а утврђује се тако да се просјечна плата из става 1. овог члана помножи са коефицијентом, и то за:

Радни стаж осигурања коефицијент

а) до 5 година 1,33

б) од 5 до 10 година 2,00

ц) од 10 до 20 година 2,66

д) преко 20 година 3,00

Члан 66

Доношење рјешења о престанку радног односа

1. Истовремено са доношењем рјешења о престанку радног односа, орган надлежан за постављење одлучује по службеној дужности и о праву на отпремнину радника у смислу члана 65. овог закона.

2. Отпремнину по основу рјешења донесеног на основу става 1. овог члана исплаћује Министарство за трезор институција Босне и Херцеговине.

Члан 67

Жалба

Радник који сматра да је орган надлежан за постављење повриједио неко његово право, може, у року од осам дана од дана пријема таквог рјешења, упутити жалбу Одбору у складу са чланом 63. овог закона.

Чл. 68-69

(брисано)

Члан 70

Завршна одредба

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