

службене или друге тајне; 6) злоупотреба обавештавања о сумњи у постојање корупције; 7) примање поклона у вези с вршењем послова мимо одредаба Закона о државним службеницима, примање услуге или користи за себе или друго лице или коришћење рада у државном органу ради утицаја на остваривање сопствених права или права лица повезаних с државним службеником; 8) додатни рад мимо услова одређених Законом о државним службеницима; 9) преузимање дужности директора, заменика или помоћника директора у правном лицу или повреда ограничења чланства у органима правног лица; 10) оснивање привредног друштва, јавне службе и бављење предузетништвом; 11) непреношење управљачких права у привредном субјекту на друго лице, недостављање података руководиоцу о лицу на које су пренета управљачка права или недостављање руководиоцу доказа о преносу управљачких права; 12) непријављивање интереса који државни службеник или с њим повезано лице може имати у вези са одлуком државног органа у чијем доношењу учествује; 13) незаконито располагање средствима; 14) непохађање стручног усавршавања на које је упућен због потребе унапређења његове радне успешности; 15) повреда права других државних службеника и намештеника; 16) недолично, насилничко или увредљиво понашање према странкама или сарадницима; 17) долазак на рад у алкохолисаном стању или под утицајем других опојних средстава, односно уживање алкохола или других опојних средстава у току радног времена; 18) ометање странака у остваривању права и интереса пред државним органом; 19) неоправдани изостанак с рада најмање два узастопна радна дана; 20) понављање лакших повреда дужности утврђених коначним решењем којим је изречена дисциплинска казна и 21) ако је запослени приликом заснивања радног односа дао нетачне податке о испуњењу услова за пријем у радни однос.

9.2. Дисциплинске казне.

За лакше повреде дужности из радног односа може да се изрекне опомена или новчана казна до 20% плате за пуно радно време његове основне плате за месец у коме је новчана казна изречена. За теже повреде дужности из радног односа може да се изрекне: 1) новчана казна од 20% до 30% плате за пуно радно време, исплаћене за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до шест месеци; 2) одређивање непосредно нижег платног разреда; 3) забрана напредовања од четири године; 4) премештај на радно место у непосредно ниже звање уз одређивање коефицијента у складу са законом којим се уређују плате у државним органима; 5) престанак радног односа.

Државном службенику коме је изречена дисциплинска казна престанка радног односа престаје радни однос даном коначности решења којим је дисциплинска казна изречена.

9.3. Дисциплински поступак.

Дисциплински поступак **покреће руководицац**, на сопствену иницијативу или на предлог лица које је претпостављено државном службенику. Дисциплински поступак покреће се **писменим закључком**, који се доставља државном службенику и на који жалба није допуштена. Дисциплински поступак **води и о дисциплинској одговорности одлучује руководицац**, а он може и да оснује дисциплинску комисију од три члана да уместо њега покреће и води дисциплински поступак и одлучује о дисциплинској одговорности.

Чланови дисциплинске комисије морају да имају стечено високо образовање на студијама другог степена (дипломске академске студије – мастер, специјалистичке академске студије, специјалистичке струковне студије), односно на основним студијама у трајању од најмање четири године и најмање пет година радног искуства у струци, а један члан мора бити дипломирани правник-мастер, односно дипломирани правник.

У дисциплинском поступку одржава се усмена расправа, на којој државни службеник има право да изложи своју одбрану. Он може да се на расправи брани сам или преко заступника, а може да за расправу достави и писмену одбрану. Расправа може да се одржи и без присуства